



Mag. Eva Teimel
Vorsitzende der ÖPU



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der FCG/AHS



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Seit Beginn des Schuljahres 2017/18 publiziert die FCG-Fraktion der AHS-Gewerkschaft eine Info-Serie unter dem Titel „fcg.gefragt.geantwortet“.

Die ÖPU/FCG hat die bisher erschienenen Ausgaben zusammengestellt und mit einem Inhaltsverzeichnis versehen. Die Zusammenstellung beinhaltet nur jene Blätter, die auch im September 2024 aktuell sind. Die Werte und die Links wurden aktualisiert. **Durch Klicken auf die einzelnen Themen im Inhaltsverzeichnis gelangen Sie direkt zur entsprechenden Ausgabe.**

Besonderer Dank gebührt den FCG-Referent:innen, die mit hoher Fachkompetenz jährlich hunderte Beratungsgespräche führen und Themen von besonders breitem Interesse über „fcg.gefragt.geantwortet“ allen Kolleg:innen zur Kenntnis bringen.

Wien, September 2024



Durch **Anklicken der Stichworte** kommen Sie **direkt zur jeweiligen Ausgabe**.

- Anwesenheitspflicht erste und letzte Ferienwoche
- Beförderungszuschuss
- Bundespensionskasse – Prämienrückerstattung
- Dienstunfall
- Dienstverhinderung länger als zwei Wochen
- Dienstverhinderung – Was ist zu tun?
- Familienbonus Plus
- Haftpflichtversicherung für Gewerkschaftsmitglieder
- Individuelle Lernbegleitung – Dokumentationspflichten
- IT-Manager:innen – Pflichten
- Karenzzeit – GÖD-Mitgliedschaft
- Kinderbetreuungsgeld
- Mentor:innentätigkeit – Induktionsphase
- MIKA-D – Sprachstandsfeststellung
- „Nicht genügend“ im Semester – verpflichtende § 5 Prüfung
- Pausenaufsicht – Umfang
- Pensionsantritt – Antragsfristen
- pd-Lehrer:innen – individuelle Lernzeit und Freizeitbereich
- PraktikantInnen bei Konferenzen u.ä.
- Qualifizierte Beratungstätigkeit – Nachholen bei Entfall
- Reifeprüfung – Beurteilungsanträge
- Sonderurlaub (inkl. minist. Rundschreiben)
- Teilzeit
- Themenbereiche – Anzahl
- Wesentliche Bereiche – Dienstpflichten
- Zeitkonto – Einlösen des Guthabens in Form einer Freistellung
- Zeitkonto – Fristen



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage einer Kollegin:

„Ich habe gehört, dass es durch das Bildungsreformgesetz Änderungen beim Zeitkonto gibt. Was bedeutet das für mich?“

Antwort:

Die von Ihnen angesprochenen Änderungen betreffen KollegInnen, die ihr angespartes Guthaben in Form einer Freistellung verbrauchen wollen. Hierfür war bisher zwingend vorgeschrieben, dass die durch den Verbrauch frei werdenden Wochenstunden von einer neu aufzunehmenden Lehrkraft zu übernehmen sind.

Diese Einschränkung wurde mit 1. Juli 2017 durch das Bildungsreformgesetz 2017 insofern gelockert, als diese Bedingung nur dann gilt, wenn *„eine Nachbesetzung aus Kapazitätsgründen erforderlich ist.“* Weiters kann vom *„Erfordernis der Nachbesetzung [...] abgesehen werden, wenn aufgrund eines Rückgangs von Wochenstunden in einem Fach eine Nachbesetzung personalwirtschaftlich nicht sinnvoll ist.“*

Das Einlösen des Guthabens in Form einer Freistellung ist also erleichtert worden. Falls Sie sich hingegen die gutgeschriebenen Wochen-Werteinheiten ausbezahlen lassen, hat die Änderung für Sie keine Auswirkungen.

Achtung!!! Zur Erinnerung:

Wenn Sie im laufenden Schuljahr **Zeitguthaben ansparen** wollen, müssen Sie einen entsprechenden **Antrag bis spätestens 30. September** abgeben. Genauere Informationen zum „Quinschen Zeitkonto“ finden Sie im FCG-Rundschreiben vom 5. September 2017 (Information und Formular auf www.fcg-ahs.at, „Service“, Menüpunkt „Quinsches Zeitkonto“).

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

24. September 2017



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

„Bei mir an der Schule ist das Gerücht aufgetaucht, die Anzahl der Themenbereiche müsse für alle Klassen gleich sein. Stimmt das?“

Antwort:

Nein, das Gerücht stimmt nicht. Es ist Aufgabe der Fachlehrerkonferenz (der Konferenz aller Lehrerinnen und Lehrer eines Faches), diese Entscheidung für jede Abschlussklasse bzw. bei Teilungen für jede Gruppe zu treffen.

Selbstverständlich kann die Fachlehrerkonferenz dieselbe Anzahl von Themenbereichen für Parallelklassen bzw. -gruppen beschließen, ebenso aber auch eine unterschiedliche Anzahl – genauso wie die Themenbereiche in Parallelklassen ident, teilweise oder zur Gänze verschieden sein können.

Pro Wochenstunde sind „mindestens zwei und höchstens drei, jedoch insgesamt höchstens 18 Themenbereiche“ festzulegen. (Die Wortgruppe „mindestens zwei und höchstens drei“ bedeutet z. B., dass bei einem Gegenstand mit vier Wochenstunden in der Oberstufe acht, neun, zehn, elf oder zwölf Themenbereiche festgelegt werden können.)

Zur Erinnerung: Die Themenbereiche müssen **bis spätestens Ende November** der letzten Schulstufe von der Fachlehrerkonferenz beschlossen und an der Schule kundgemacht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

10. Oktober 2017



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage eines Kollegen:

„Ich soll für einen erkrankten Kollegen bis auf weiteres zwei seiner Klassen supplieren. Sind das jetzt Überstunden, oder wandern die Stunden in den Suppliertopf?“

Antwort:

Bei Abwesenheit einer Lehrperson ist die Lehrfächerverteilung (LFV) abzuändern, sobald abzusehen ist, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird. Davor werden die Vertretungsstunden als Einzelsupplierstunden gewertet und daher gar nicht oder mit einem Fixbetrag abgegolten. Ab der Änderung der Lehrfächerverteilung hingegen werden die Vertretungsstunden als Dauer-MDL bezahlt – unabhängig davon, wie lange die Dienstverhinderung tatsächlich dauert.

Die Änderung der LFV ist für die Administration oft sehr aufwendig, trotzdem aber umgehend durchzuführen. In UNTIS kann eine neue Periode immer nur mit einem Montag beginnen. Vertretungsstunden, die rechtlich als Dauer-MDL gelten, sind bis zum nächsten Montag als sogenannte „U-Supplierung“ zu markieren, wodurch sie ebenfalls als Dauer-MDL bezahlt werden.

Falls eine Dienstverhinderung voraussichtlich länger als zwei Wochen dauern wird, ist es daher wichtig, dass diese vom Arzt festgestellte Dauer umgehend gemeldet wird. Eine Krankmeldung „bis auf weiteres“ ist in der Regel zu wenig.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

23. November 2017



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

„Gibt es für Gewerkschaftsmitglieder eine Haftpflichtversicherung?“

Antwort:

Alle aktiven Mitglieder der GÖD haben eine Berufshaftpflicht-Versicherung, die unter den Voraussetzungen greift, dass die Mitgliedschaft bereits seit mindestens 6 Monaten besteht und alle Mitgliedsbeiträge bezahlt sind (Beitragswahrheit). Versichert sind Schadensfälle, die nach Ablauf der mindestens 6-monatigen Mitgliedschaft eintreten.

Versicherungsschutz besteht für den Fall, dass eine versicherte Person wegen eines erlittenen Personen- oder Sachschadens aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlichen Inhalts als schadenersatzpflichtig in Anspruch genommen wird. Die Versicherungssumme beträgt pauschal € 75.000,-.

Als versichert gelten Schäden, die in Ausübung der versicherten beruflichen Tätigkeit einem Arbeitskollegen oder einem Dritten (z. B. einem Schüler) zugefügt werden. Weiters greift der Versicherungsschutz bei der Teilnahme an Dienstreisen, Seminaren oder Veranstaltungen, an denen auf Weisung des Dienstgebers teilgenommen wird, sowie an Veranstaltungen der Personalvertretung. Zudem sind Versicherungsfälle auf dem direkten Weg zu oder von einer beruflichen Tätigkeit umfasst.

Eine etwaige Versicherungsleistung ist beim Rechtsbüro der GÖD in 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, zu beantragen.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

5. Dezember 2017



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage eines Kollegen:

Meine Tochter wird im Mai heiraten. Habe ich aus diesem Grund Anspruch auf Sonderurlaub?

Antwort:

An Bundesschulen entscheidet die Schulleitung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben, deren Ausmaß eine Woche nicht übersteigt. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs gibt es jedoch Vorgaben durch das Ministerium, die wir Ihnen im Attach mitsenden.

Anlässlich der Heirat Ihrer Tochter kann Ihnen Ihre Direktorin bzw. Ihr Direktor einen Arbeitstag als Sonderurlaub gewähren.

Für die Zeit des Sonderurlaubs haben Sie Anspruch auf die vollen Bezüge.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

20. März 2018

BMBWF - II/10 (Personalangelegenheiten des
Verwaltungspersonals der nachgeordneten
Dienststellen und -behörden)

An alle Bildungsdirektionen

Manuel Danner
Sachbearbeiter

manuel.danner@bmbwf.gv.at
+43 1 531 20-2537
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: 2023-0.353.438

Sonderurlaub

Anpassung der Sonderurlaubsregelung

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 2 lit. b der Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981, BGBl. Nr. 162, in der geltenden Fassung, obliegt der Dienststellenleitung die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen.

Gemäß dieser Bestimmung ist die Gewährung von Sonderurlauben, soweit die Dienststelle nicht Dienstbehörde ist, der Dienstbehörde nachträglich zu melden.

Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung sind für die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 74 BDG 1979 bzw. § 29a VBG, in der jeweils geltenden Fassung, folgende Richtlinien als Höchstausmaß einzuhalten.

Punkt	Anlass	Ausmaß
1.	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft	bis zu 3 Arbeitstagen
2	Tod der Ehegattin/ des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners bzw. der Lebensgefährtin/ des Lebensgefährten	bis zu 3 Arbeitstagen

3	Geburt eines Kindes	bis zu 3 Arbeitstagen
4	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von nahen Angehörigen: Kinder (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Enkelin/Enkel, Urenkelin/Urenkel, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Geschwister, Stiefgeschwister	1 Arbeitstag
5	Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern), Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der eingetragenen Partnerin/Partner, Großeltern, Urgroßeltern, Enkelin/Enkel, Urenkelin/Urenkel	bis zu 2 Arbeitstagen
6	Tod von Familienangehörigen, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten	bis zu 2 Arbeitstagen
7	Wohnungswechsel innerhalb des Dienst-(Wohn)ortes	1 Arbeitstag
8	Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort	bis zu 2 Arbeitstagen

Bei der Sonderurlaubsbewilligung ist zu beachten, dass nicht in jedem Fall das angegebene Höchstausmaß zu bewilligen ist, sondern dass es auf die im Einzelfall erforderliche Zeit ankommt.

Bei Gewährung eines Sonderurlaubes aus anderen wichtigen Gründen oder mit einem höheren als dem den vorliegenden Richtlinien entsprechenden Ausmaß ist, soweit die Zuständigkeit des Dienststellenleiters/der Dienststellenleiterin nach der erwähnten Bestimmung der Dienstrechtsverfahrensverordnung gegeben ist, im kurzen Weg (telefonisch, Mail, etc.) die vorhergehende Genehmigung der Bildungsdirektion bzw. bei direkt dem Bundesministerium nachgeordneten Dienststellen bei der für die jeweiligen Bediensteten zuständigen Personalabteilung des BMBWF einzuholen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass auf Grund § 9 Abs. 1 lit. g des Bundes Personalvertretungsgesetzes 1967, BGBl. 133, in der jeweils geltenden Fassung, bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen der Dienststellenausschuss das Recht auf Mitwirkung hat.

Dieses Rundschreiben gilt auch für Bundeslehrerinnen/Bundeslehrer.

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 2 lit. a der Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981, BGBl. Nr. 162, in der geltenden Fassung, obliegt der Dienststellenleitung die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu einer Woche an eine Lehrerin/einen Lehrer einer Bundesschule, wenn dessen/deren Vertretung gesichert ist.

Für jene Bediensteten, die vor dem 1. Dezember 2021 zur Grundausbildung angemeldet wurden, gilt bis längstens 30. Juni 2024 folgende Bestimmung zur Ablegung von Dienstprüfungen:

Zur Ablegung von Dienstprüfungen, die Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis sind, ist den jeweiligen Kandidatinnen/Kandidaten ein Prüfungsurlaub in der Dauer von 10 Arbeitstagen – unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – zu gewähren. Hinsichtlich der Teilbeschäftigten wird von einem fiktiven Normaldienstplan ausgegangen. Zuzüglich zu diesem Prüfungsurlaub sind die Prüfungstage selbst ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub freizugeben.

Alle Bediensteten die ab dem 1. Dezember 2021 zur Grundausbildung angemeldet wurden, unterliegen der Grundausbildungsverordnung – BMBWF, BGBl. II Nr. 97/2023.

Das Rundschreiben Nr. 22/2013, GZ BMUKK-466/0007-III/9a/2013, tritt außer Kraft

Wien, 5. September 2023

Für den Bundesminister:

SektChefin Mag.a Margareta Scheuringer

Elektronisch gefertigt



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Andrea Meiser
Frauenreferentin
der AHS-Gewerkschaft



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

Aufgrund des berechneten Geburtstermins unserer Tochter endet der Mutterschutz voraussichtlich in den Sommerferien. Ich möchte im Anschluss in Karenz gehen und ein Jahr lang das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen. Worauf muss ich achten?

Antwort:

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Eine Karenz nach Mutterschutzgesetz (§ 15 MSchG) beginnt in der Regel direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Fällt dieser Termin für LehrerInnen in die Hauptferien, so beginnt die Karenz aber immer erst mit dem neuen Schuljahr. In der Zwischenzeit kommen daher Bezüge von der Bildungsdirektion in derselben Höhe zur Auszahlung wie vor Eintritt der Schwangerschaft. Das Kinderbetreuungsgeld wird grundsätzlich ebenfalls ab dem Ende des Beschäftigungsverbots nach der Entbindung ausbezahlt, wodurch es in diesem Fall zu einer parallelen Auszahlung von Gehalt **UND** Kinderbetreuungsgeld kommt.

Wird dadurch die Einkommensgrenze für das KBG überschritten, so kann das zu einer unverhältnismäßig hohen Rückzahlung führen! Da für die Berechnung der Zuverdienstgrenze jene Monate herangezogen werden, in denen zur Gänze Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, ist dies vor allem dann relevant, wenn das Beschäftigungsverbot im Juli endet. Endet es erst im August, so wird nur das anteilige Septemmergehalt für die Berechnung des Zuverdienstes herangezogen, was normalerweise keine Probleme verursacht, sofern kein weiteres Einkommen bezogen wird. Um ein Überschreiten der Zuverdienstgrenze zu vermeiden, gibt es die Möglichkeit, im Vorhinein einen Monat auf den (parallel zum Gehalt ausbezahlten) Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zu verzichten. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass die Grenze doch nicht überschritten worden wäre (etwa bei einem verspäteten Geburtstermin), kann man den Verzicht rückwirkend rückgängig machen. Umgekehrt ist ein rückwirkender Verzicht aber unzulässig!

Einen Online-Rechner zur Berechnung des Zuverdienstes finden Sie unter

<https://www.sozialversicherung.at/kbgZuverdienstrechner/views/home.xhtml>.

Mit freundlichen Grüßen

Andrea Meiser

Herbert Weiß

27. April 2018



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage eines Kollegen:

Ich habe zur Ermittlung der Weglängen für die Reisekostenabrechnung verschiedene Routenplaner ausprobiert. Sie liefern unterschiedliche Streckenlängen. Gibt es eine Verpflichtung, einen bestimmten Routenplaner zu verwenden? Und wie komme ich von der Wegstrecke auf den richtigen Beförderungszuschuss?

Antwort:

Lieber Herr Kollege!

In der RGV gibt es keine Bestimmung, welcher Routenplaner zu verwenden ist. Da sich die Berechnung des Beförderungszuschusses aber ausdrücklich an der kürzesten Wegstrecke (Straßenkilometer) orientiert, ist bei unterschiedlichen Werten der kleinere heranzuziehen. Unterschiede bei Hin- und Rückweg sind möglich. Sie müssen den Beförderungszuschuss für die beiden Strecken aber ohnedies getrennt berechnen.

Der Umstand, dass eine längere Route schneller oder bequemer ist, rechtfertigt keinen höheren Beförderungszuschuss. Der Beförderungszuschuss richtet sich nach der kürzesten Wegstrecke (Straßenkilometer).

Als Hilfestellung zur Berechnung dürfen wir Ihnen den „Beförderungszuschuss-Rechner“ empfehlen, den Sie unter

<https://www.oepu.at/index.php/service/downloads>

in der Zeile „Reiserechnungsformular und Beförderungszuschuss-Rechner“ herunterladen können.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

14. Mai 2018



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

Aus persönlichen Gründen würde ich gerne im nächsten Jahr meine Lehrverpflichtung reduzieren. Ist das möglich? Welche Auswirkungen hat das?

Antwort:

Eine freiwillige Reduktion der Lehrverpflichtung aus beliebigem Anlass (gem. § 50a BDG) ist für ein ganzes Schuljahr möglich, sofern keine dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung kann nur bis auf die Hälfte einer vollen Lehrverpflichtung erfolgen.

Unter Wahrung des Rechtes auf Vollbeschäftigung können beamtete LehrerInnen insgesamt maximal zehn Jahre eine Reduktion der Lehrverpflichtung gem. § 50a BDG in Anspruch nehmen. Ab dem elften Jahr hat man nur noch einen Rechtsanspruch auf das Beschäftigungsausmaß des zehnten Jahres.

VertragslehrerInnen können maximal fünf Jahre eine Reduktion der Lehrverpflichtung mit Verweis auf § 50a BDG in Anspruch nehmen. Allerdings ist für Vertragsbedienstete jedes beliebige Beschäftigungsausmaß für jede beliebige Dauer vertraglich festlegbar, wenn beide Vertragspartner (DienstnehmerIn und Dienstgeber) das wollen.

Der Bezug wird entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquot ausbezahlt.

Fällt in die Zeit der Reduktion ein Dienstjubiläum, wird bei BeamtInnen die Jubiläumswendung nach dem fiktiven vollen Gehalt berechnet. Bei Vertragsbediensteten ist sie nach jenem Teil des ihrer Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes zu bemessen, der ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

4. Juni 2018



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft



Frage einer Kollegin:

„Was ist zu tun bei Dienstverhinderung?“

Antwort:

Sind Bedienstete durch Krankheit oder andere wichtige Gründe an der Dienstausbung gehindert, haben sie die Schulleitung ohne Verzug darüber zu informieren und den Grund der Verhinderung auf Verlangen auch zu bescheinigen. Diese Bescheinigung muss jedenfalls erfolgen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

Der **Grund der Verhinderung** (z. B. Krankheit / Unfall / Dienstunfall / Kuraufenthalt) ist zu vermerken, jedoch muss keinesfalls eine Diagnose angegeben werden (Datenschutz!).

Die **Bescheinigung** ist vom behandelnden Arzt auszustellen (Facharzt, Hausarzt ...) und kann vom Vorgesetzten auch vor Ablauf der drei Arbeitstage eingefordert werden. Sie umfasst den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit.

Bei einer Dienstverhinderung, die voraussichtlich **länger als zwei Wochen** andauern wird, ist die Lehrfächerverteilung zu ändern. Vertretungsstunden werden dann als dauernde Mehrdienstleistungen bezahlt.

Im Krankenstand ist vom Bediensteten alles zu tun, was der Genesung förderlich, und alles zu unterlassen, was der Genesung abträglich ist.

Wird eine amtsärztliche Untersuchung angeordnet, ist dieser nachzukommen.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

6. November 2018



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage eines Kollegen:

Ich habe gelesen, es gibt ab dem nächsten Jahr eine Änderung bei der Kinderbeihilfe. Meine Kinder sind 17, 11 und 9. Muss ich irgendetwas tun?

Antwort:

Lieber Herr Kollege!

An der Familienbeihilfe ändert sich nichts. Allerdings gibt es seit dem 1.1.2019 den **Familienbonus Plus**, durch den die Steuerlast der Familie direkt um bis zu **€ 2.000,16 pro Kind und Jahr** reduziert wird. Der Bonus ist an den Bezug der Familienbeihilfe gekoppelt. Nach Ablauf des Monats, in dem das Kind das **18. Lebensjahr vollendet**, beträgt der Familienbonus Plus **€ 700,08**, solange weiterhin Familienbeihilfe bezogen wird.

Der Familienbonus Plus kann auf zwei Arten in Anspruch genommen werden:

- rückwirkend über die **Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung 2019** mit Auszahlung 2020 mittels Formular L1 und Beilage L1k
- über die **Lohnverrechnung** (also durch den Dienstgeber): Der Antrag kann mittels Formular E 30 über den Dienstweg eingereicht werden. Aus programmtechnischen Gründen kann es zu einer Verzögerung bei der Umsetzung kommen. Dadurch entstehen allerdings keine steuerlichen Nachteile.

Das Formular E30 und weitere Informationen erhalten Sie durch Klick auf [**Familienbonus Plus - alle Informationen.**](#)

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

22. November 2018



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage eines AHS-Direktors:

„Dürfen Lehramtsstudierende im Rahmen der im Masterstudium vorgesehenen schulpraktischen Ausbildung an Konferenzen teilnehmen?“

Antwort:

Nein, wenn sie nicht ein Dienstverhältnis als LehrerIn haben und berufsbegleitend das Masterstudium absolvieren.

Lehramtsstudierende gehören der Schule nicht im Sinne des Schulunterrichtsgesetzes an und haben somit weder die Rechte von LehrerInnen noch deren Pflichten. Das bedeutet, dass sie weder an Konferenzen noch an Elternsprechtagen oder sonstigen Elterngesprächen teilnehmen dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

10. Dezember 2018



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage einer Kollegin:

Meine Direktorin will, dass ich als langjährige UP-Betreuerin im Herbst drei junge Kolleginnen in der Induktionsphase betreue. Sie meint, das zähle zu meinen Dienstpflichten. Ist das korrekt?

Antwort:

Grundsätzlich ist die Voraussetzung für die Bestellung zur Mentor:in eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson und die Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ o.ä. im Umfang von mindestens 30 ECTS-Anrechnungspunkten (entspricht einem Semester Vollstudium).

Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen auch Lehrpersonen als Mentor:innen eingesetzt werden, die für diese Tätigkeit auf Grund ihrer bisherigen Verwendung insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung sowie auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind.

Voraussetzung dafür ist, dass sie der Bestellung zur Mentor:in zustimmen. Sie per Weisung zur Mentorentätigkeit zu verpflichten, wäre rechtswidrig!

Siehe hierzu: **Mentorentätigkeit:** <https://www.oepu.at/index.php/infos-a-z/2604-neu-2>

Vergütung für Mentoren: <https://www.oepu.at/index.php/infos-a-z/2424-verg-mentoren>

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

1. März 2019, überarbeitet am 1.9.2024



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

„Unser Direktor verlangt von uns als Vorarbeit für die neuen Unterstufenlehrpläne die Festlegung der „wesentlichen nicht kompensierbaren Bereiche“ des Lehrplans für die einzelnen Fächer bzw. Schulstufen in schriftlicher Form. Ist das seine Idee, oder kommt diese Aufgabe von oben?“

Antwort:

Für diese Forderung gibt es derzeit außerhalb der NOST keine gesetzliche Grundlage. Wir haben die Zusage des Bildungsministeriums, dass diese Arbeit im Rahmen der Entwicklung der neuen Lehrpläne bzw. einer neuen Leistungsbeurteilungsverordnung vom Ministerium bzw. den vom Ministerium eingerichteten Arbeitsgruppen geleistet wird und nicht von den einzelnen Schulen zu leisten ist. Das gilt natürlich nicht für schulautonom geschaffene Unterrichtsgegenstände. Aber auch in diesen gibt es derzeit keinerlei Notwendigkeit, eine solche Arbeit zu leisten.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

14. März 2019



*MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft*



*Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft*

Frage einer Kollegin:

„Mein Direktor will, dass ich an einer online-Schulung zur Durchführung der Sprachstandsfeststellung mit MIKA-D* teilnehme. Gehört das zu meinen Pflichten als Deutschlehrerin?“

Antwort:

Nein. Die Erhebung mit MIKA-D obliegt der Schulleitung. Die Schulleitung darf diese Aufgabe an LehrerInnen ihres Standortes delegieren, die zu deren Übernahme bereit sind. Die Mehrarbeit wird finanziell nicht abgegolten.

Die Durchführung der Testung findet im Einzelsetting statt und dauert pro SchülerIn durchschnittlich 20 Minuten, maximal jedoch 30 Minuten.

Vor der Durchführung muss von der testenden Person eine Online-Schulung absolviert werden, die in drei Modulen stattfindet und 8 Einheiten zu je 45 Minuten umfasst.

*Messinstrument zur Kompetenzanalyse – Deutsch; verpflichtend einzusetzen ab April 2019 für die Feststellung des (außer-)ordentlichen Status von SchülerInnen und die Zuteilung in Deutschförderklassen oder Deutschförderkurse

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

31. März 2019



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann,
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft

Frage eines Kollegen:

„Ich habe gehört, dass man bei der Beurteilung der Reifeprüfung den Notenantrag nicht mehr verbal begründen muss. Ist das richtig?“

Antwort:

In der „Kurzinformation zur sR(D)P Mai 2019“ ist zu lesen: *„Gemäß § 38 Abs. 6 SchUG haben die Beurteilungen unter Anwendung des § 18 Abs. 2 bis 4 und 6 SchUG zu erfolgen. Das Heranziehen dieser zentralen Korrektur- und Beurteilungsanleitungen ist als ausreichend begründeter Beurteilungsantrag im Sinne des SchUG bzw. der LBVO zu sehen.“*

Das heißt konkret, dass in Fächern, in denen nach einem vom Bildungsministerium vorgegebenen Korrekturschlüssel korrigiert wird, keine verbale Beschreibung der Leistung mehr nötig ist.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Gertraud Salzmann

8. Mai 2019



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage eines Kollegen:

In meiner Jahresinformation der Bundespensionskasse lese ich, dass bei einer Pensionsabfindung die Prämie gem. § 108a EstG an das Finanzamt rückerstattet werden muss. Worum geht es da?

Antwort:

Der Dienstgeber und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) haben eine Zusatzpension bei der Bundespensionskasse eingerichtet. Der Dienstgeber entrichtet dafür Beiträge an die Bundespensionskasse. Falls die gesamten Ansprüche bei Leistungsanfall oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses unter 15.600 Euro (Stand 2024) liegen, erhalten Sie anstelle einer monatlichen Pension eine Pensionsabfindung.

Wenn Sie zusätzlich zu den Zahlungen des Dienstgebers auch Eigenbeiträge leisten (max. 1.000 Euro jährlich möglich), erhalten Sie dafür eine staatliche Förderung – je nach Kapitalmarktsituation zwischen 4,25 und 6,75 % des eingezahlten Betrages (2019 4,25 %, also max. 42,50 Euro staatliche Prämie). Wenn Sie später keine monatliche Pension, sondern eine Pensionsabfindung erhalten, muss die Pensionskasse die erhaltenen Prämien an das Finanzamt rückerstatten.

Die Bundespensionskasse hat übrigens weder mit der „Zukunftssicherung“ noch mit einer freiwilligen Höherversicherung bei der PVA oder einem Abfertigungsanspruch nach der „Abfertigung neu“ zu tun.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

11. Juni 2019



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Frage einer Kollegin:

Im Internet habe ich gelesen, dass neuerdings BeamtInnen und Vertragsbedienstete drei Monate vor der Pension um diese ansuchen müssen. Mein Direktor sagt aber, ich habe eine fünfmonatige Kündigungsfrist einzuhalten. Was stimmt jetzt?

Sehr geehrte Frau Kollegin!

BeamtInnen treten in einen Ruhestand und erhalten einen Ruhebezug und keine Pension. Ihr Dienstverhältnis endet nicht. Sie bleiben BeamtInnen, unterliegen weiterhin dem Disziplinarrecht für BeamtInnen etc. Bezüglich der Antragstellung um Versetzung in den Ruhestand haben sich mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2019 Fristen geändert. Wenn BeamtInnen eine Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31. Mai 2020 oder mit Ablauf des 30. Juni 2020 anstreben, müssen sie die Erklärung spätestens bis Ende März 2020 abgeben.

Vertragsbedienstete erhalten eine Pension. Dabei handelt es sich um eine Versicherungsleistung, die bei der Pensionsversicherungsanstalt beantragt werden muss. Sie kann auch zusätzlich zu einem Activeinkommen bezogen werden. Wollen Sie Ihr Dienstverhältnis beenden, müssen Sie kündigen. Dauert Ihr Dienstverhältnis bereits 15 Jahre oder mehr, beträgt die Kündigungsfrist fünf Monate. Im Bereich der Vertragsbediensteten haben sich mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2019 diesbezüglich keinerlei Änderungen ergeben.

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

17. März 2020



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



*MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft*



*Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft*

Frage einer Kollegin:

Im Kollegium ist die Frage aufgetaucht, ob die Note „Nicht genügend“ im Semester nur vergeben werden darf, wenn es für die betreffenden SchülerInnen eine § 5-Prüfung gegeben hat.

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Auf Wunsch des Schülers/der Schülerin ist in jedem Pflichtgegenstand einmal im Semester eine mündliche Prüfung durchzuführen (ausgen. BESP, TEX/TEC, GZ, BE in Unterstufe).

Die mündliche Prüfung gem. § 5 LBVO ist daher ein Recht von SchülerInnen, aber keine Bedingung für ein „Nicht genügend“. Die Beurteilung der Prüfung ist als eine von mehreren Leistungsbeurteilungen im Semester zu werten.

Dem Wunsch von SchülerInnen, Prüfungen abzulegen, soll trotz der aktuellen Situation nach Möglichkeit nachgekommen werden. Diese Prüfungen können auch im Wege der elektronischen Kommunikation durchgeführt werden.

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

20. Jänner 2021



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Aufgrund einiger Anfragen folgende zwei wichtige Punkte zum Zeitkonto:

Lehrer:innen jeden Alters, die im „alten“ **Dienstrecht** angestellt sind, können durch Erklärung bewirken, dass die **Dauer-MDL** des jeweils laufenden Schuljahres zur Gänze oder zu einem bestimmten Prozentsatz nicht ausbezahlt, sondern einem **Zeitkonto** **gutgeschrieben** werden. Eine solche **Erklärung** bezieht sich auf ein Unterrichtsjahr. Sie ist bis **30. September** des betreffenden Unterrichtsjahres abzugeben und unwiderruflich. Pro Dauer-MDL erwirbt man so in einem Schuljahr etwa 36 Wochen-Werteinheiten (WWE) auf dem Zeitkonto.

Ein **Antrag auf Verbrauch** von gutgeschriebenen WWE in Form von Zeitausgleich muss bis **1. März** des vorangehenden Unterrichtsjahres gestellt werden.

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

25. Februar 2021



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

Anfrage eines IT-Managers:

Ich bin EDV-Kustos. Mein Direktor verlangt von mir, die für die Schule benötigte Software auf die neuen Geräte für die SchülerInnen aufzuspielen. Ist das wirklich meine Aufgabe?

Sehr geehrter Herr Kollege!

Zu den Aufgaben des IT-Managers (früher Kustos) zählt u. a. die laufende und wiederkehrende Abstimmung der pädagogischen Erfordernisse für das Mobile-Device-Management-System (MDM-System) mit der IT-Systembetreuung. Die Umsetzung des MDM gehört zum Arbeitsbereich der IT-Systembetreuung.

Die Aufstockung der Einrechnung für IT-ManagerInnen um 1,105 bzw. 2,210 Werteinheiten sehen wir als ersten Erfolg. Dabei darf es aber nicht bleiben. Der Arbeitsaufwand für die IT-ManagerInnen ist nämlich in den letzten Jahren massiv angestiegen. Wir bemühen uns weiterhin um Verbesserungen. Zusätzlich wäre auch eine Aufstockung der Planposten für IT-SystembetreuerInnen bzw. eine höhere Dotierung ihrer Arbeit dringend notwendig. Die Aufgaben fehlender SystembetreuerInnen dürfen nicht an den IT-ManagerInnen hängen bleiben.

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Georg Stockinger

3. November 2021



fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft



Mag. Andrea Meiser
Frauenreferentin der
AHS-Gewerkschaft

Frage einer Kollegin:

Ich erwarte ein Baby. Kann ich auch in der Karenzzeit Mitglied der GÖD bleiben bzw. wie hoch ist in der Zeit von Mutterschutz und Karenz der Mitgliedsbeitrag?

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Während des Mutterschutzes und einer Karenz nach Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz ist die Mitgliedschaft beitragsfrei. Wenn Ihre Mitgliedschaft vor Beginn des Mutterschutzes noch keine sechs vollen Monate gedauert hat, bleibt Ihre Mitgliedschaft nur durch Bezahlung des Anerkennungsbeitrag von € 4,50 monatlich aufrecht.

Danach bezahlen Sie € 4,50 pro Monat, wenn Sie noch in Karenz sind und kein Einkommen haben. Die Kontonummer für die GÖD-Mitgliedsbeiträge lautet AT22 6000 0000 0180 8029.

Die Leistungen der GÖD können Sie wie gewohnt in vollem Umfang in Anspruch nehmen.

Die Karenzmeldung kann entweder mit dem beiliegenden Formular per Mail an mv@goed.at oder telefonisch in der GÖD-Mitgliederverwaltung unter 01/534 54 DW 139 erfolgen.

Vor dem Wiedereinstieg nach der Karenz empfiehlt sich ein Anruf in der Mitgliederverwaltung, um die Beitragszahlung wieder Ihrem Verdienst entsprechend anzupassen. Nähere Information finden Sie unter www.goed.at/mitgliedschaft/mitglied-werden.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Weiß

Andrea Meiser

10. Dezember 2021

Ich, ...

Akad. Titel	<input type="text"/>	Anrede	<input type="text"/>
Familienname, Vorname	<input type="text"/>		
Wohnadresse	<input type="text"/>		
PLZ	<input type="text"/>	Ort	<input type="text"/>
Telefonnummer	<input type="text"/>	SV-Nr./Geb.-Datum	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>	Mitgliedsnummer	<input type="text"/>

... gehe in Karenz.

<input type="radio"/>	Mutterschutzkarenz ¹⁾	Beschäftigungsverbot	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
		Karenzurlaub (nach MSchG)	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
		Geburt des Kindes	am	<input type="text"/>		
<hr/>						
<input type="radio"/>	Väterkarenz ¹⁾	Karenzurlaub (nach VKG)	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<hr/>						
<input type="radio"/>	Babymonat Frühkarenzurlaub		von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Familienhospizkarenz ²⁾		von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Bildungskarenz ³⁾		von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Dienstrechtliche Karenz ⁴⁾		von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Sabbatical ⁵⁾		von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>

Hiermit gebe ich meine Karenzmeldung an die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bekannt.

 Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung, auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz, zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers

¹⁾ Während des absoluten Beschäftigungsverbotes der Mutter und in Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Väterkarenzgesetz ist die Mitgliedschaft beitragsfrei. Dienstrechtliche Karenzurlaube, die im Anschluss in Anspruch genommen werden, sind mit € 1,80/ Monat beitragspflichtig.

²⁾ Während der Familienhospizkarenz ist Ihre Mitgliedschaft beitragsfrei.

³⁾ Während der Bildungskarenz ist Ihre Mitgliedschaft in den ersten 6 Monaten beitragsfrei, anschließend bezahlen Sie € 1,80/ Monat. Dieser Betrag ist mit Überweisung zu bezahlen.

⁴⁾ Während der dienstrechtlichen Karenz beträgt der Mitgliedsbeitrag € 1,80/ Monat. Dieser Betrag ist mit Überweisung zu bezahlen.

⁵⁾ Sabbatical: In dem Jahr der arbeitsfreien Zeit wird ein Mitgliedsbeitrag von € 1,80/ Monat eingehoben. Dieser Betrag ist mit Überweisung zu bezahlen.

Bei den oben angeführten Karenzen bleibt die GÖD-Mitgliedschaft auch in der beitragsfreien Zeit bzw. dem Zeitraum mit verminderten Beitragszahlungen aufrecht. Die Leistungen können wie gewohnt in vollem Umfang in Anspruch genommen werden.

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 www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die 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 (www.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



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



MMag. Mag.iur. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin
der AHS-Gewerkschaft



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

Anfrage eines Kollegen:

Ich bin im neuen Dienstrecht und muss im heurigen Schuljahr 36 Stunden an „qualifizierter Beratungstätigkeit“ leisten. Diese Stunden sind im Stundenplan fix verplant. Zwei davon sind aufgrund einer Sportwoche bzw. eines Krankenstandes ausgefallen. Mein Direktor behauptet nun, dass ich sie nachholen muss. Ist das korrekt?

Sehr geehrter Herr Kollege!

Nein. Es müssen ja auch nicht die Unterrichtsstunden nachgeholt werden, die LehrerInnen aufgrund von Krankheit oder der Teilnahme an Schulveranstaltungen nicht halten können. In einem ministeriellen Erlass heißt es dazu:

„Wird die (entsprechend auszuweisende und in geeigneter Weise bekannt zu machende) Beratungsstunde nicht in Anspruch genommen bzw. kann sie zB wegen Erkrankung der Lehrkraft nicht stattfinden, ist diese Einheit nicht einzubringen.“

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

1. Dezember 2022



göd.fcg

fcg.gefragt.geantwortet



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

Frage eines Schulleiters:

Nachdem wir auf Anregung der Bildungsdirektion ILB eingeführt haben, besteht sie jetzt auf einer umfassenden Dokumentation der Betreuungsstunden und beruft sich auf das mit der Gewerkschaft verhandelte Gehaltsgesetz. Hat die Gewerkschaft dieser erheblichen Mehrbelastung des Lehrkörpers wirklich zugestimmt?

Sehr geehrter Herr Direktor!

Die Individuelle Lernbegleitung (ILB) ab der 10. Schulstufe ist jener Teil der „Semestrierten Oberstufe (SOST)“, der in fast allen Rückmeldungen von den Lehrpersonen als positive Neuerung bezeichnet wurde. Deshalb hat sich die Gewerkschaft sowohl dafür eingesetzt, dass die Einführung der SOST der Schulautonomie übertragen wird, als auch dafür, dass die ILB auch von Schulen ohne SOST übernommen werden kann.

Für die auf Anordnung der Schulleitung geleistete ILB gebührt dem Lehrer/der Lehrerin im alten Dienstrecht je abgehaltener Betreuungsstunde eine Vergütung seit Jänner 2024 € 49,42. Im neuen Dienstrecht ist die ILB in die „qualifizierte Beratungstätigkeit“ einzurechnen.

Das Schulunterrichtsgesetz (SchUG) regelt zur ILB, dass „*der Lernbegleiter [...] die für die Dokumentation seiner Tätigkeit erforderlichen Aufzeichnungen zu führen*“ hat. „*Vom Schüler angefertigte Arbeiten sind den Aufzeichnungen über die Lernbegleitung nach Möglichkeit anzuschließen.*“ In den Erläuterungen zum Paragraphen, der die Abgeltung regelt, ist eindeutig klargestellt, dass „*die Lernbegleiterinnen bzw. die Lernbegleiter [...] die ihnen [...] zufallenden Aufgaben innerhalb der Betreuungsstunden zu erfüllen*“ haben. „*Davon ausgenommen sind eine allenfalls im Rahmen der individuellen Lernbegleitung durchzuführende Besprechung mit einer anderen Lehrkraft bzw. die Teilnahme an Lehrerkonferenzen. Dafür ist keine gesonderte Abgeltung vorgesehen.*“

Die Dokumentation hat während der Betreuungsstunden zu geschehen, worauf die Gewerkschaft größten Wert gelegt hat, **und darf zu keiner zusätzlichen Mehrbelastung für die Kollegenschaft führen.**

Nähere Information finden Sie auf www.oepu.at.

Mit herzlichem Dank für Ihre Nachfrage und gewerkschaftlichen Grüßen

Georg Stockinger

Herbert Weiß

4. Mai 2023



MMMag. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin der
AHS-Gewerkschaft
gertraud.salzmann@oepu.at



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft
herbert.weiss@oepu.at

Frage einer Kollegin:

Mein Direktor verlangt von mir, dass ich pro Woche 200 Minuten Pausenaufsicht halte, und beruft sich dabei auf eine Aussage der Bildungsdirektion, dass zu unseren Dienstpflichten pro Unterrichtsstunde zehn Minuten Pausenaufsicht gehören würden. Stimmt das, und kann es sein, dass ich in diesem Rahmen verpflichtet werden kann, unentgeltlich eine Mittagsaufsicht zu halten?

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Die „**Pausenaufsicht**“ zählt neben der Unterrichtstätigkeit zu den Dienstpflichten der Lehrer:innen und ist in § 51 Abs. 3 SchUG geregelt: Nach der jeweiligen Diensteinteilung (Stundenplan, Pausenaufsichtseinteilung) sind die Schüler:innen in der Schule auch

- **15 Minuten vor Beginn des Unterrichtes**,
- in den **Unterrichtspausen** – ausgenommen der zwischen dem Vormittags- und dem Nachmittagsunterricht liegenden Zeit –,
- unmittelbar **nach Beendigung des Unterrichtes** beim Verlassen der Schule
- sowie bei allen **Schulveranstaltungen** und **schulbezogenen Veranstaltungen** innerhalb und außerhalb des Schulhauses

zu beaufsichtigen, **soweit dies nach dem Alter und der geistigen Reife der Schüler:innen erforderlich ist.**

Im Gesetz findet sich weder ein zeitliches Mindest- noch ein Höchstmaß. Wesentlich ist, dass die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes auf alle Lehrkräfte möglichst gleichmäßig verteilt ist. Bei der Diensteinteilung ist gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG mit der Personalvertretung (DA) das Einvernehmen herzustellen.

Eine Mittagsaufsicht oder Freizeitaufsicht in der Tagesbetreuung fällt natürlich **nicht** in eine allfällige „Pausenaufsicht“ gem. § 51 Abs 3 SchUG und darf nur mit Zustimmung der Lehrperson eingeteilt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

21. September 2023



Mag. Georg Stockinger
Besoldungsreferent und
stv. Vors. der AHS-Gew.

georg.stockinger@oepu.at

Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

herbert.weiss@oepu.at



Frage einer Kollegin:

Ich bin pd-Lehrerin. Mein Direktor hat mir mitgeteilt, dass ich im nächsten Schuljahr nicht mehr in der individuellen Lernzeit und im Freizeitbereich eingesetzt werden darf. Stimmt das? Ich würde nur sehr ungern auf diese Stunden verzichten.

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Die Formulierung im Vertragsbedienstetengesetz ist nicht eindeutig. Wir konnten aber erreichen, dass der Gesetzestext vom Bildungsministerium verbindlich so ausgelegt wird, dass auch **im Schuljahr 2024/25 pd-Lehrer:innen mit ihrer Zustimmung in der individuellen Lernzeit und im Freizeitbereich im Rahmen der Tagesbetreuung an AHS eingesetzt werden können.**

Mit freundlichen Grüßen

Georg Stockinger

Herbert Weiß

5. Dezember 2023



MMMag. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin der
AHS-Gewerkschaft

gertraud.salzmann@oepu.at

Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

herbert.weiss@oepu.at



Frage einer Kollegin:

Ich habe mir im Zuge der Sportwoche eine Knöchelverletzung zugezogen und war sechs Wochen im Krankenstand. Welche Rechte habe ich bei einem Dienstunfall?

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Dienstunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienstverhältnis oder mit der die Versicherung begründenden Funktion ereignen.

Die **berufliche Unfallversicherung** wird bei Dienstunfällen und Berufskrankheiten leistungspflichtig. Daher ist es notwendig, dass der Unfall auch **innerhalb von fünf Tagen über den Dienstweg gemeldet** wird, und sinnvoll, dass beim behandelnden Arzt als Grund der Verletzung auch „Dienstunfall“ angegeben wird.

Das **Leistungsspektrum** der Unfallversicherung ist sehr vielfältig und erstreckt sich von Prävention über Unfallbehandlung (Sachleistungen wie ärztliche Hilfe, Heilmittel, Heilbehelfe, Pflege in Kranken- und Kuranstalten) bis hin zu Rehabilitation (berufliche, soziale und medizinische Rehabilitation) und Entschädigungen (Versehrtenrente, Pflegegeld).

Wichtig: Ärztliche Hilfe, Medikamente, Heilbehelfe und Hilfsmittel werden kostenlos zur Verfügung gestellt. Für die Gehaltskürzungen bei längeren Krankenständen gibt es bei Dienstunfällen günstigere Regelungen.

Für Fragen im Zusammenhang mit Dienstunfällen stehen wir für GÖD-Mitglieder sehr gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

22. Mai 2024



MMMag. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin der
AHS-Gewerkschaft

gertraud.salzmann@oepu.at

Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der
AHS-Gewerkschaft

herbert.weiss@oepu.at



Frage einer Kollegin:

Ich bin Lehrerin im neuen Dienstrecht (pd) und möchte gerne wissen, ob ich in der ersten und letzten Ferienwoche in der Schule anwesend sein muss.

Sehr geehrte Frau Kollegin!

Die Urlaubsregelung für Lehrerinnen und Lehrer im neuen Dienstrecht sieht vor:

Vertragslehrpersonen haben gem. § 42a Vertragsbedienstetengesetz (VBG), wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten (Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) die persönliche Anwesenheit am Dienort erfordern, ihren Anspruch auf Urlaub in den Hauptferien, der frühestens nach Abwicklung der sie betreffenden Schlussgeschäfte beginnt und mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres endet.

In Rücksprache mit dem BMBWF können wir die gesetzliche Regelung mit folgender Rechtsmeinung präzisieren:

- Durch die gesetzliche Bestimmung ist keineswegs beabsichtigt, dass die Kolleginnen und Kollegen ab Dienstag in der letzten Ferienwoche verpflichtend am Dienort tätig werden.
- Kolleginnen und Kollegen im pädagogischen Dienst können bei Bedarf zu lehrerspezifischen Tätigkeiten herangezogen werden.
- Eine durchgängige Anwesenheit am Dienort ist weder in der ersten noch in der letzten Ferienwoche vorgesehen.

Mit freundlichen Grüßen

Gertraud Salzmann

Herbert Weiß

17. Juni 2024