

An alle Vorsitzenden der
Gewerkschaftlichen
Betriebsausschüsse

GÖD

Mit Leidenschaft für
unsere LehrerInnen.

OÖ. KURIER

Informationsdienst der oberösterreichischen AHS-Gewerkschaft

**Informieren Sie bitte Ihre Kolleginnen und Kollegen
über den Inhalt dieses Rundschreibens!**

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Werner Hittenberger e.h.

Vorsitzender

Mag. Iris Fries e.h.

1. Vorsitzender Stellvertreterin

Mag. Barbara Peterseil e.h.

2. Vorsitzender Stellvertreterin

AHS

Inhaltsverzeichnis:

1. **Bericht des Vorsitzenden**
Mag. Werner Hittenberger
2. **Besoldung**
 - 2.1 **Besoldungsdienstalter**
 - 2.2 **Vorbildungsausgleich**
Mag. Carmen Oberlehner
3. **Pension**
 - 3.1 **Sabbatical**
 - 3.2 **Zeitkonto**
Mag. Bernhard Engl
4. **Dienstrecht**
 - 4.1 **Kündigung**
 - 4.2 **Entlassung**
Mag. Meinhard Möstl
5. **Administratoreninfo**
 - 5.1 **Supplierpool**
Mag. Pauline Thanhofer

**Ausgabe
3/2023
Oktober
2023**

1 Bericht des Vorsitzenden

Mag. Werner Hittenberger

Vorsitzender AHS Gewerkschaft OÖ.

werner.hittenberger@my.goed.at



Liebe Kolleg*innen!

Mit großer Freude darf ich euch darüber informieren, dass Eckehard Quin die Nachfolge von Norbert Schnedl als Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst antritt. Diese Nachricht erfüllt mich mit Stolz und Zuversicht, denn ich bin mir sicher, dass Eckehard Quin auch in seiner neuen Funktion die Interessen der Kolleg*innen bestens vertreten wird. Seine jahrelange Erfahrung und sein unermüdlicher Einsatz für die Anliegen der Kolleg*innen machen ihn zur idealen Wahl für dieses wichtige Amt.

Besonders hervorzuheben ist, dass Eckehard Quin auch als Vorsitzender der GÖD die AHS nicht aus den Augen verlieren wird. Wir können uns darauf verlassen, dass er sich weiterhin engagiert für die Belange der AHS einsetzen wird. Gleichzeitig möchte ich an dieser Stelle auch einen herzlichen Dank an Norbert Schnedl aussprechen und wir wünschen ihm für seine Zukunft alles erdenklich Gute.

*Ein kritischer Blick auf die jüngsten Äußerungen
bei den ORF Sommergesprächen*

Mit Verwunderung und Besorgnis habe ich kürzlich die Forderung eines neu gewählten Parteichefs vernommen, der bei den ORF Sommergesprächen wieder einmal die Abschaffung der AHS-Unterstufe gefordert hat.

In meiner eigenen Erfahrung als Teilnehmer von Comenius und Erasmus habe ich selbst miterlebt, wie viele Kolleg*innen aus anderen Ländern uns um das differenzierte Schulsystem beneiden. Das differenzierte Schulsystem hat sich als eine Möglichkeit erwiesen, Schüler*innen auf Grundlage ihrer individuellen Stärken und Interessen zu fördern. Diese Differenzierung trägt zur Entwicklung von vielseitig ausgebildeten Absolvent*innen bei, die auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet sind.

Bedauerlicherweise scheint der politische Diskurs über Bildung in manchen Fällen von ideologischen Motiven geprägt zu sein. Der Vorstoß eines Parteichefs aus einer ehemals staatstragenden Partei, die AHS-Unterstufe abzuschaffen, wirft die Frage auf, ob hier tatsächlich eine durchdachte Bildungspolitik im Fokus steht oder eher eine ideologische Agenda verfolgt wird.

Statt vorschnell eine so bedeutsame Veränderung zu fordern, wäre es angebracht, die Bildungsreform von 2017, die von Ministerinnen aus derselben Partei eingeführt wurde, zu überarbeiten und zu analysieren. Denn viele der aktuellen Herausforderungen und Probleme im Bildungssystem, wie zum Beispiel das neue Dienstrecht, gehen auf diese Reform zurück. Eine fundierte Diskussion über die Weiterentwicklung der Bildung in Österreich sollte auf evidenzbasierter Analyse und Expertenwissen beruhen, anstatt ideologisch geprägte Forderungen in den Vordergrund zu stellen.

Der Vorschlag, die AHS-Unterstufe abzuschaffen, wirft auch die Frage auf, ob der Politiker über eine ausreichende Kenntnis und ein ausreichendes Verständnis für das Bildungssystem verfügt. Möglicherweise könnte eine zusätzliche Mathestunde, welche bei seiner Wahl von Vorteil gewesen wäre, dazu beitragen, eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den bildungspolitischen Aspekten zu ermöglichen.

In Zeiten, in denen die Anforderungen an Bildungseinrichtungen und Lehrkräfte ständig wachsen, ist es von entscheidender Bedeutung, Bildungspolitik auf einer soliden Grundlage zu gestalten. Das österreichische Schulsystem hat in der Vergangenheit bewiesen, dass es eine breite Palette von Talenten und Fähigkeiten erfolgreich fördern kann.

Die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs hängt in hohem Maße von der Qualität der Bildung ab. Ein starkes Bildungssystem trägt dazu bei, dass die Schüler*innen ihre Fähigkeiten und Talente entwickeln und qualifizierte Mitarbeiter*innen für die Wirtschaft bereitstellen können.

Es liegt in unser aller Interesse, diesen Ansatz weiterhin zu unterstützen und zu stärken, anstatt ihn leichtfertig aufs Spiel zu setzen.

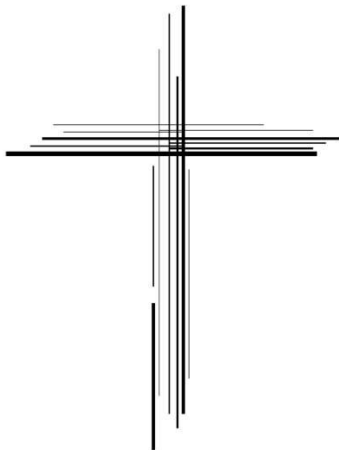
Es bleibt zu hoffen, dass Bildungsthemen in der politischen Debatte zukünftig auf einer konstruktiven und evidenzbasierten Grundlage behandelt werden, um eine nachhaltige Weiterentwicklung des österreichischen Bildungssystems zu gewährleisten.

*in der Bedeutung von allen Menschen (auch LGBTQ+)

Mit herzlichen Grüßen

Mag. Werner Hittenberger
Landesvorsitzender GÖD AHS OÖ

1.1 Im Gedenken an Walter Klopf



Mit tiefer Trauer und großer Bestürzung haben wir die traurige Nachricht vom plötzlichen Ableben von Walter Klopf erhalten. Er war langjähriger Vorsitzender des Fachausschusses, der ÖPU OÖ und Mitglied der Landesleitung GÖD AHS. Am Ende seines Lebensweges angekommen, waren ihm nur zwei Jahre Pension vergönnt, bevor er uns im Alter von nur 67 Jahren für immer verlassen hat.

Walter Klopf war ein herausragender Standesvertreter der AHS und hat sich unermüdlich für die Belange und Interessen seiner Kolleg*innen eingesetzt. Sein Engagement und seine Einsatzbereitschaft für das Gymnasium haben ihn zu einer wichtigen Stütze in der GÖD und insbesondere in der FCG/ÖPU gemacht. Die gesamte Gemeinschaft ist dankbar für sein Wirken und seine Hingabe.

Walter wird uns nicht nur als fachkundiger Experte in Erinnerung bleiben, sondern auch als ein Mensch, der immer ein offenes Ohr für die Anliegen der Menschen hatte, die ihm anvertraut waren. Sein Einsatz für das Gymnasium und die Lehrer*innen war vorbildlich.



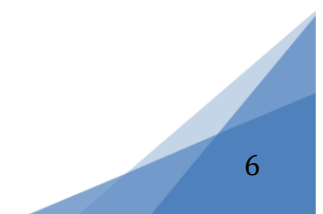
In dieser schweren Zeit gilt unser tiefes Mitgefühl seiner Familie.

Im Namen der GÖD und insbesondere der FCG/ÖPU danken wir Walter Klopff von Herzen für seinen unermüdlichen Einsatz und sein Engagement. Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten.

Werner Hittenberger

Andrea Meiser

Landesvorsitzender GÖD AHS
Fachausschussvorsitzende



2 Besoldung

Mag. Carmen Oberlehner

Besoldungsreferentin

carmen.oberlehner@brgsteyr.at



2.1 Besoldungsdienstalter

Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten sowie anrechenbare Vordienstzeiten.

Zu den Vordienstzeiten zählen:

- Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, Gemeindeverband
- Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der EU
- Grundwehrdienst, Zivildienst
- Einschlägige Berufstätigkeit/Verwaltungspraktikum bis höchstens zehn Jahre (z.B. wenn Einarbeitung unterbleiben kann, höherer Arbeitserfolg)

Ausgeschlossene Zeiten:

- Tätigkeit, die überwiegend der Ausbildung dient
- Wenn aus der Beschäftigung Pensionsleistungen erworben, aber nicht an den Bund abgetreten wurden bzw. ein Ruhegenuss bezogen wird
- Unbezahlter Karenzurlaub (Ausnahme zur Betreuung eines Kindes wird der Zeitraum halb angerechnet)

2.2 Vorbildungsausgleich

In akademischen Besoldungsgruppen kann es auf Grund der Überstellung in ein Dienstverhältnis zu einem Vorbildungsausgleich kommen. Dieser setzt sich aus dem festen und dem individuellen Vorbildungsausgleich zusammen. Die absolvierten Studien- und Ausbildungszeiten sind pauschal in der ersten Gehaltsstufe abgegolten.

Bemessung des Vorbildungsausgleichs auf Grund der

- Begründung eines Dienstverhältnisses
- Überstellung in eine akadem. Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe
- Abschluss eines einschlägigen Master- oder Bachelorstudiums (bei aufrechter Anstellung)

Wurden die Studienzeiten allerdings nicht vollständig absolviert, ist als Ausgleich der fehlenden Zeiten ein Vorbildungsausgleich beim Besoldungsdienstalter in Abzug zu bringen.

Dieser ist zeitlich begrenzt:

- Master-Bereich: begrenzt mit 5 Jahren
- Bachelor-Bereich: begrenzt mit 3 Jahren



3 Pension

Mag. Bernhard Engl

Pensionsreferent

bernhard.engl@my.goed.at



3.1 Sabbatical am Ende des Berufslebens

Seit 2007 gibt es für Bundesbedienstete die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Sabbaticals für ein Schuljahr (vom 1. September bis 31. August) vom Dienst freistellen zu lassen. Dabei wird dieses Jahr in einer Rahmenzeit zwischen 2 und 5 Jahren gegen eine aliquote Bezugskürzung angespart (Rahmenzeit = Freizeit + Dienstleistungszeit).

Jahre Rahmenzeit	Bruttogehalt
2	50 % für 2 Jahre
3	67 %
4	75 %
5	80 %

Vor dem Übertritt in den Ruhestand (Beamt*innen) bzw. dem Ende des Dienstverhältnisses wegen Erreichens des gesetzlichen Pensionsalters (VB) verkürzt sich das letzte Schuljahr der Rahmenzeit auf 1. September bis zum Übertritt in den Ruhestand. Personen mit einem Pensionsstichtag von 1. Oktober bis 1. Jänner können dabei zwischen einer Verkürzung und einer Erstreckung der Rahmenzeit wählen.



	Pensionsstichtag				
	1. Okt.	1. Nov.	1. Dez.	1. Jän.	1 Feb. bis 1. Sept.
Freizeit kurz	1 Monat	2 M.	3 M.	4 M.	5-12 M.
Freizeit lang	13 M.	14 M.	15 M.	16 M.	–

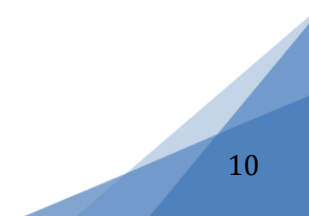
Der Prozentsatz für den Bruttobezug wird dabei mit den Monaten berechnet. Zum Beispiel beträgt der Bezugsanspruch bei 27 Monaten Rahmenzeit mit 3 Monaten Freizeit $24/27 = 44,4 \%$.

Hinweise:

- Während Beamt*innen negative, finanzielle Auswirkungen auf die Pension mit der sogenannten Altersteilzeit vermeiden können, reduziert bei Vertragsbediensteten jeder Monat mit geringeren Bezügen die spätere Pension (lebenslange Durchrechnung).
- VB im Anwendungsbereich „**Abfertigung alt**“ erhalten die Abfertigung nach der Höhe des letzten Monatsgehalts. Somit kann jede Teilzeit am Ende des Berufslebens zu einem **Verlust von mehreren Monatsgehältern** führen.
- Für VB hat jede Teilzeit (und somit Sabbatical) auch Auswirkung auf die **25 und 40-Jahre Jubiläumszulage!**

3.2 Zeitkonto am Ende des Berufslebens

Um finanzielle Einbußen eines Sabbaticals zu vermeiden, bietet sich alternativ das Ansparen von Überstunden mit dem Zeitkonto. Dabei können die MDL eines bestimmten Schuljahres zur Gänze oder zu einem bestimmten Prozentsatz als Wochen-Werteinheiten dem Zeitkonto gutgeschrieben werden.





- Die Erklärung dazu ist **bis 30. September** des betreffenden Schuljahres abzugeben.
- Der Verbrauch kann grundsätzlich in Form von Freistellung oder durch spätere Auszahlung erfolgen.
- Der Verbrauch ist bis zum **1. März** des vorangehenden Schuljahres zu beantragen.
- Bei einem Verbrauch durch Freistellung ist ein Ausmaß von mindestens 50 % bis 100 % für ein ganzes Schuljahr erforderlich.

Nur in dem Schuljahr, in dem der Pensionsstichtag fällt, ist ein Verbrauch auch für einen Teil des Schuljahres möglich. Dabei muss der Verbrauch nicht mit dem Beginn des Schuljahres starten.

Dauer der Freistellung	Erforderliche Wochen-Werteinheiten
1 Jahr	720 WWE
1 Monat	60 WWE
1 Tag	2 WWE

4 Dienstrecht

Mag. Meinhard Möstl

Referent für Dienstrecht

meinhard.moestl@my.goed.at



4.1 Kündigung von Vertragslehrer*innen

Beiderseits, sowohl von Dienstgeber als auch Dienstnehmer*in, kann ein Dienstvertrag durch Kündigung beendet werden. Bei einer entsprechenden, **nicht einvernehmlichen Kündigung** muss von beiden Seiten die **Kündigungsfrist eingehalten werden**. Bei einer Dauer des Dienstverhältnisses **von mindestens einem Jahr** ist es dem Dienstgeber **nur schriftlich** und **unter Angabe des Grundes** möglich zu kündigen, wie in § 32 Abs.1 VBG vorgesehen ist.

Ein **Kündigungsgrund** liegt vor allem vor, wie in § 32 Abs. 2 VBG beschrieben wird:

- Bei grober Verletzung der Dienstpflicht – diesbezüglich steht sogar eine Entlassung im Raum.
- Bei vorhandener Dienstunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen
- Bei Nicht-Erreichen des angemessenen Arbeitserfolges – auch hier steht eine Entlassung im Raum.
- Bei ungebührlichem und nicht geeignetem Verhalten, das die Dienstnehmer*in setzt bzw. gesetzt hat und dadurch das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben nicht aufrecht zu halten ist – auch hier steht wieder eine Entlassung im Raum.

- Bei sich abzeichnender Handlungsunfähigkeit, wie es im juristischen Sinn gemeint ist.
- Bei Vollendung des 65. Lebensjahres und Inanspruchnahme der Pension.
- Bei Bedarfsmangel, wenn keine Verwendung im Bereich der Bildungsdirektion in den entsprechenden Unterrichtsfächern möglich ist. Diesbezüglich dürfen auch nicht zur selben Zeit befristete Verträge anderer Lehrkräfte verlängert oder neu eingegangen werden. Bei einem Dienstverhältnis seit mindestens 10 Jahren und beim Enden der Kündigungsfrist nach Vollendung des 50. Lebensjahres ist eine Kündigung wegen Bedarfsmangels nicht zulässig!
- Im neuen LDR kommt es zu Kündigungen bei Nicht-Erfüllen der Verpflichtung zur fristgerechten berufsbegleitenden Absolvierung des Masterstudiums, der ergänzenden Lehramtsausbildung oder zum Erwerb des erforderlichen Bachelorgrades hinzu – siehe dazu § 48 VBG!

Die **Kündigungsfrist** hängt dabei von der **Dauer des Dienstverhältnisses** ab. Wenn sie **in Wochen bemessen** ist, endet sie **mit dem Ablauf einer Woche**, **in Monaten** bemessen, **mit dem Ablauf eines Monats**.

Bei **I L – Verträgen** beträgt die Frist:

Nach weniger als 6 Wochen: 1 Woche	nach 2 Jahren: 2 Monate
Nach 6 Monaten: 2 Wochen	nach 5 Jahren: 3 Monate
Nach 1 Jahr: 1 Monat	nach 10 Jahren: 4 Monate
Nach 15 Jahren: 5 Monate	

Bei **II L – Verträgen**: 1 Monat

4.2 Entlassung von Vertragslehrer*innen

Bei einer Entlassung handelt es sich laut § 34 VBG um eine **vorzeitige Auflösung** des Dienstverhältnisses **ohne Kündigungsfrist**. Diese ist **nur** möglich, wenn **wichtige Gründe** vorliegen:

- Bei Zustandekommen des Dienstverhältnisses durch unwahre Angaben oder dergleichen.
- Bei einer besonderen schweren Verletzung beim Ausüben der Dienstpflichten bzw. bei einer Handlung oder Unterlassung, welche die Dienstnehmer*in des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt – das trifft bei Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete oder bei Zuwendung von Vorteilen durch dritte Personen zu!
- Bei erheblicher Vernachlässigung der Dienstpflichten.
- Bei Weigerung, den Dienst ordnungsgemäß zu erfüllen oder Weisungen zu befolgen.
- Bei Inanspruchnahme nicht zulässiger Nebenbeschäftigungen, ohne diese trotz Aufforderung aufzugeben.

Dann kann eine **Entlassung von Gesetz wegen** – das heißt: automatischer Amtsverlust, ohne Abwägung im Einzelfall – erfolgen, wenn einer der folgenden Gründe eintritt:

- Rechtskräftige Verurteilung aufgrund einer strafbaren Handlung mit Vorsatz, das betrifft § 27 StGB: mehr als 1 Jahr Freiheitsstrafe (bedingt und/oder unbedingt) bzw. mehr als 6 Monaten unbedingter Freiheitsstrafe.
- Rechtskräftige Verurteilung, unabhängig von der Strafhöhe, wegen Quälens oder Vernachlässigens unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen; oder auch wegen Folter und bestimmter Straftaten aus dem Bereich des Sexualstrafrechts.

Früher war es oft der Fall, dass eine Lehrkraft bei einem sexuellen Verhältnis zu einer Schüler*in versetzt wurde, aber im Dienst bleiben konnte. Seit der Dienstrechtsnovelle 2012 gilt aber: Bei einer rechtskräftigen Verurteilung einer Lehrkraft aufgrund von **Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses** im Zusammenhang mit einer sexuellen Beziehung wird das **Dienstverhältnis laut § 212 StGB automatisch beendet**.



5 Administratoreninfo

Mag. Pauline Thanhofer

pauline.thanhofer@bildung.gv.at



5.1 Supplierpool

Grundsätzlich spricht man bei Supplierstunden von bezahlten Vertretungsstunden, auch wenn sich für viele Kolleg*innen diese in der Praxis nur manchmal (vielleicht erst Richtung Schulschluss) positiv am Lohnzettel auswirken. Der Grund dafür ist der sogenannte „Supplierpool“. Erst wenn dieser „voll“ ist, kann man in den Genuss von tatsächlich bezahlten Vertretungsstunden kommen.

Wie hoch ist der Supplierpool?

Bei Vollbeschäftigung:	
„Altrecht“: 10 Einheiten	„Neurecht = PD“: 24 Einheiten
<i>Die Größe des Pools wird je nach Beschäftigungsausmaß aliquotiert.</i>	

Welche Stunden wandern in den Supplierpool?

„Altrecht“: Jeweils die erste Supplierstunde der Woche ist „gratis“, d.h. sie wird in keiner Form abgegolten, sondern gehört zur Supplierverpflichtung. Jede weitere Supplierstunde pro Woche wandert entweder in den Supplierpool oder wird, sobald dieser „voll“ ist, abgegolten.	„Neurecht = PD“: Jede Supplierstunde wandert in den Pool. Ist dieser „voll“, wird jede weitere Supplierstunde abgegolten.
Höhe der Abgeltung (Stand Juni 2023): 43,50 € für Lehrer*innen der Verwendungsgruppen L1 und PD bzw. 37,10 € für Lehrer*innen anderer Verwendungsgruppen. (§61 Abs. 8 GehG)	

Welche Stunden zählen als Supplierstunden:

Wird man für eine Stunde zur Vertretung eingeteilt, in der man ansonsten keinen Unterricht hätte, zählt diese als Supplierstunde, zudem gelten auch etwa Aufsichtsstunden bei der schriftlichen Reifeprüfung (sRP) oder bei den Kompensationsprüfungen (sie gelten als Teil der sRP) als Supplierstunden. Eine extra Aufsicht zur Vorbereitung bei der mündlichen Matura ist nicht vorgesehen und somit kann hier keine Supplierstunde eingeteilt werden.

Was ist eine „U-Supplierung“?

Unter verschiedenen Voraussetzungen (z.B. Aufgrund von Karenzurlauben, Pensionierungen oder in bestimmten Fällen von Langzeitkrankenständen) muss die LFV (Lehrfächerverteilung) geändert werden. Dies ist im derzeitigen Stundenplansystem jedoch nur mit Wochenbeginn möglich. In den dadurch entstehenden „Rumpfwochen“ kann mit Hilfe von „U-Supplierungen“ gewährleistet werden, dass diese Stunden zu den Dauermehrdienstleistungen addiert und somit direkt abgegolten werden.

Vertretung in der Tagesbetreuung:

Vertretungsstunden in der Tagesbetreuung (Freizeitstunden) werden direkt abgerechnet und wandern nicht in den Supplierpool. (50% für eine „Beschäftigungsstunde“ - §61 Abs. 8a GehG).

Woher weiß ich, wie hoch mein Supplierpool ist bzw. wie viele Stunden bereits darauf verbucht wurden?

Auf der monatlichen MDL (Mehrdienstleistungen)-Abrechnung ist sowohl die (aliquotierte) Größe des Supplierpools sowie der aktuelle Stand angeführt.