fcg
wiener lehrerInnen

14.000 KollegInnen
470 Schulstandorte
112.000 SchülerInnen

JOURNAL

Starker Beruf. Starke Vertretung.
34. Jahrgang, März 2018

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer, wiener lehrerInnen-fcg / Schenkenstraße 4/5, 1010 Wien, Österreich / Tel.: +43 (0)1 / 534 54 - 435, 436 / kontakt@fcg-wien-aps.at / www.fcg-wien-aps.at

GUT INFORMIERT:
Aktuelles aus der Personalvertretung

ALLES WAS RECHT IST:
Bildungsreform-gesetz 2017

AKTUELL:
Familienunterstützung 2018

Editorial

Thomas Krebs
Vorsitzender der wienweiten Personalvertretung
(Zentralausschuss)
thomas.krebs@fcg-wien-aps.at

Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen!

Am 13. Februar 2018 wurde ich in der Sitzung des Zentralausschusses der LandeslehrerInnen an APS zum neuen Vorsitzenden der wienweiten Personalvertretung gewählt. Das in mich gesetzte Vertrauen freut und ehrt mich und stellt sicherlich einen Höhepunkt meiner bisherigen Tätigkeit dar. In meinem Bestreben, Sie, geschätzte KollegInnen, in Ihren dienst- und besoldungsrechtlichen Anliegen gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten, gehe ich mit großen Erwartungen an diese Aufgabe heran.

Mein Dank gilt meinem Vorgänger Stephan Maresch, der über 8 Jahre lang als Vorsitzender des Zentralausschusses diesem Gremium großes Gewicht verliehen hat und für unsere 14.000 KollegInnen durch seine Beharrlichkeit und sein Wissen den Unterrichtsalltag immer wieder verbessernd mitgestalten konnte.

Im Zentralausschuss darf ich ein neues Mitglied herzlich willkommen heißen. Kollegin Helga Darbandi aus dem 7. Inspektionsbezirk verstärkt unser Team. Sie wird sich in diesem Journal näher vorstellen. Ich freue mich sehr, dass sie sich entschieden hat, die Herausforderung der anspruchsvollen Arbeit im Zentralausschuss anzunehmen.

Unsere Homepage erstrahlt in neuem Design und ermöglicht Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, wieder den Zugriff auf unser Dienstrechts-Servicebuch. Ich freue mich über Ihren Besuch auf unserer Homepage unter www.fcg-wien-aps.at und Ihre Rückmeldungen! Danke an unseren Kollegen Christoph Liebhart, der maßgeblich an der Neugestaltung der Homepage beteiligt war.

Bewegte Zeiten kommen auf die Schule zu. Das Bildungsreformgesetz, das im Juni 2017 beschlossen worden ist, steht vor der Umsetzung. Diese enorme Umstrukturierung schulischer Organisation fordert alle Beteiligten in der Schulverwaltung und an den Schulstandorten. Unsere Aufgabe als Personalvertretung wird es sein, darauf zu achten, dass auch während einer Übergangsphase die Dienstbehörde die Rahmenbedingungen für ein gutes, pädagogisches Arbeiten gewährleistet.

Die Personalsituation in den Wiener Pflichtschulen, die jetzt schon sehr angespannt ist, wird sich noch weiter verschärfen. Schon seit 10 Jahren weisen wir als Standesvertretung auf einen auf uns zukommenden LehrerInnenmangel hin. Diese Warnungen wurden von den Bildungsministerinnen Schmied, Heinisch-Hosek und Hammerschmid ignoriert und in den Wind geschlagen. Es wird im kommenden Schuljahr auf Grund der deutlich längeren Ausbildung sehr wenige Abgänger von Pädagogischen Hochschulen im Bereich der Grundstufe geben. Die Sekundarstufe wird im darauffolgenden Schuljahr davon betroffen sein. Daher rechnen wir im Schuljahr 2018/19 kaum mit Neubewerbungen im Volksschulbereich.

Am Ende des Schuljahres 2019/20 werden die ersten AbsolventInnen der neuen Sekundarstufen-Ausbildung ihr vierjähriges Bachelorstudium beendet haben. Diese können dann ab dem Schuljahr 2020/21 zwischen einer Lehrtätigkeit an der NMS oder AHS -Unterstufe wählen. Das könnte gravierende Auswirkungen für den NMS-Bereich haben und den LehrerInnenmangel noch weiter verschärfen. Denn künftige SekundarstufenlehrerInnen können beliebige Fächerkombinationen in ihrer Ausbildung wählen. Das schränkt den Einsatz der künftigen Abgänger an

NMS-Standorten stark ein, denn ein länger andauerndes fachfremdes Unterrichten ist nur auf freiwilliger Basis möglich. Dazu kommt noch, dass manche Studiengegenstände nicht im Fächerkanon der NMS enthalten sind.

Zusätzlich zieht es viele KollegInnen in die Bundesländer, da sie entweder dort wohnen oder das Unterrichten im ländlichen Umfeld den speziellen Herausforderungen des Unterrichtens im Ballungsraum vorziehen. Dazu kommt noch, dass außerdem in den nächsten Jahren tausende KollegInnen in den wohlverdienten Ruhestand gehen können.

Um diesem drohenden, massiven Lehrermangel entgegen zu wirken, fordern wir die Wiener Landesregierung auf, ähnlich wie es das Land Vorarlberg bereits praktiziert, Anreize für Unterrichtsarbeit in Wien zu schaffen. Vorarlberg gewährt KollegInnen, die einen Zweitwohnsitz in der Nähe der Schule beziehen müssen, zwei Jahre lang einen Mietzuschuss von 200€ sowie einen Fahrtkostenzuschuss in den Heimatort. Eine ähnliche Vorgangsweise muss das Land Wien wählen, um das teure Wohnen in Wien für junge KollegInnen in einer Startphase als LehrerIn erschwinglich zu machen. Unterstützung bei Fahrtkosten sowie Ermäßigungen bei Parkgebühren würden ebenfalls das Unterrichten in Wien attraktiver machen.

Auf den nächsten Seiten möchte ich Ihnen gerne einen Überblick über aktuelle Themen geben:

Gewalt gegen LehrerInnen

Übergriffe auf LehrerInnen im Rahmen ihres Dienstes mehren sich. Immer häufiger wenden sich betroffene KollegInnen an uns und berichten von Beschimpfungen, Drohungen, Cybermobbing und tätlichen Übergriffen mit zum Teil schweren Verletzungen. Als fcg wiener lehrerInnen haben wir uns dieses Themas seit Jahren angenommen und die Dienstbehörde immer wieder auf den dringenden Handlungsbedarf hingewiesen. Bereits 2012 wurde der damalige Bildungsstadtrat Oxonitsch mit der Zunahme der Übergriffe konfrontiert, spielte allerdings die furchtbaren Erlebnisse der KollegInnen herunter. Er begründete das damit, dass sich die Erlebnisse der KollegInnen nicht in der Statistik wiederfinden. KollegInnen, die Opfer von Gewalt von SchülerInnen oder deren Eltern geworden sind, finden immer noch kaum Verständnis und Unterstützung durch die Dienstbehörde.
Diese Vorfälle dürfen weder aus Scham der Opfer, noch aus dem Bestreben der Dienstbehörde, die tatsächlichen Zustände an Wiens Pflichtschulen zu beschönigen, verschwiegen werden.
Noch immer stellt Wien zu wenig ausreichendes Unterstützungspersonal zur Verfügung. Es mangelt unter anderem an SozialarbeiterInnen, deren präventive Arbeit gerade Gewalt an Schulen verringern könnte. Auch der Fortbestand und der Ausbau der sonderpädagogischen Einrichtungen muss vom Land Wien forciert werden. Der im Herbst 2017 vom Land Wien bevorzugte Weg, diesen Bereich zu filetieren, konnte von der Standesvertretung gerade noch für dieses Schuljahr gestoppt werden. Die Wiener Landesregierung darf sich hier nicht von Gegnern dieser Einrichtungen beeinflussen lassen, sondern muss aufgrund der Wichtigkeit diese spezifischen Einrichtungen fördern. Denn eine Abschaffung würde alle Wiener Schulen betreffen. Damit den Wiener Pflichtschulen weiterhin pädagogische Fachkräfte zur Verfügung stehen, muss das Fachstudium zum Lehramt für Sonderpädagogik wieder eingeführt werden.

Anzeigen wegen sexueller Belästigung

In den letzten Monaten mehrten sich Anzeigen gegen männliche Kollegen mit dem folgenschweren Vorwurf der sexuellen Belästigung von Kindern. In den von den beschuldigten Kollegen an uns herangetragenen Fällen handelt es sich bei genauer Betrachtung ausschließlich um haltlose Anschuldigungen, die in durchaus alltäglichen schulischen Situationen ohne jeglichen Vorsatz ihre Ursache finden. Als Personalvertretung wehren wir uns im Sinne unserer Kollegen gegen solche Willkür und gegen einen Generalverdacht gegenüber Männern im Lehrberuf. Auch hier handelt es sich um eine Form der Gewalt gegen Lehrer, deren Reputation beschädigt wird und denen oftmals für persönlichen Einsatz und Empathie für ihre Schülerinnen und Schüler kriminelle und krankhafte Motive unterstellt werden. Gewerkschaftsmitglieder werden durch die Juristen der GÖD rechtlich beraten und erhalten, falls nötig, einen Vertragsanwalt zur Seite gestellt.

Schulnachrichten - Semesterinformation

Unser Cartoon-Titelbild setzt sich diesmal auf satirische Weise mit einem Thema aus der jüngsten Vergangenheit auseinander. Alle Jahr wieder – Ende Jänner bzw. Ende Juni - wird das Erstellen der Schulnachrichten / Semesterinformationen bzw. Jahreszeugnisse zu einem großen Ärgernis an den Standorten. Diesmal verunsicherten und verärgerten sich täglich ändernde Vorgaben, z.B. ob weißes Papier oder Adlerpapier zu verwenden ist, die Kollegenschaft. Die Nachricht der Dienstbehörde, dass in 99,7% der Schulen alle Arbeiten zur Schulnachricht bzw. Semesterinformation reibungsfrei funktioniert haben, beschönigt die Situation. Dieser Wert würde bedeuten, dass es in höchstens zwei Wiener Pflichtschulen Probleme mit der Erstellung der Schulnachrichten / Semesterinformation gegeben hat. Ich kann auf Grund der verzweifelten Rückmeldungen vieler Standorte diese Jubelmeldung nicht nachvollziehen. Wie schon während der letzten Zeugnisarbeiten mit WiSion klagten Kolleginnen und Kollegen über massive technische Probleme. Nur durch die übermäßige Anstrengung der KollegInnen, alles zu unternehmen, um den SchülerInnen korrekte Schulnachrichten bzw. Semesterinformationen auszuhändigen, konnten alle Arbeiten zeitgerecht erledigt werden. Der zeitliche und nervliche Aufwand war auch diesmal wieder groß! Darüber hinaus sehen die Schulen den Rechtsstreit um die Art des Papiers als entbehrlich!

Umgang mit Reduzierungen der Unterrichtsverpflichtung, Karenzierungen, Sabbaticals

Wie schon erwähnt, muss für die kommenden Schuljahre auf Grund der längeren neuen PädagogInnenausbildung, zahlreicher Pensionierungen und der Abwanderung vieler KollegInnen in die Bundesländer mit einem LehrerInnenmangel gerechnet werden.
Die Dienstbehörde überlegt Regelungen, wie sie mit Anträgen auf Reduzierungen der Unterrichtsverpflichtungen, Karenzierungen und Sabbaticals umgehen wird. Als Personalvertretung werden wir uns weiterhin dafür einsetzen, dass auch bei akutem LehrerInnenmangel jeder einzelne Antrag fair und sachlich behandelt wird.

Von allen Überlegungen ausgenommen, bleiben alle Karenzierungen und Reduzierungen, die nach der gesetzlichen Grundlage der Mutterschafts- bzw. Elternkarenz bestehen.

Neues Aufnahmeverfahren

Ein neues Aufnahmeverfahren von Kolleginnen und Kollegen kommt auf uns zu. Deshalb müssen bereits für das kommende Schuljahr die Schulstandorte ihre freien Stellen ausschreiben. Für diese Stellen kann sich in einem vorgegebenen Zeitfenster jede Lehrerin/jeder Lehrer in Österreich bewerben. Der Zeitplan sieht vor, dass nach Ostern Schulen ihr Planungskontingent für das kommende Schuljahr 2018/19 erhalten. Mitte April wird die Rückmeldung der Personalanforderungen durch die PflichtschulinspektorInnen an den Stadtschulrat erfolgen. Im bundesweiten Zeitfenster vom 21. April bis 3. Mai werden alle freien Stellen im Onlineportal „Get your Teacher" ausgeschrieben. Die BewerberInnen werden danach gemäß ihrer Wünsche und der Wünsche der Schulleitungen den Standorten zugeteilt. Nach Bedarf finden in der Folge weitere Ausschreibungen statt.

In Zeiten, in denen wir schulisch mit so vielfältigen Problemen zu kämpfen haben, ist es absolut kritisch, solche weitreichenden Veränderungen durchzuführen. Es ist fraglich, ob eine zeitgerechte Planung eingehalten werden kann.

Martin Höflehner beschäftigt sich in diesem Journal ausführlich mit diesem Aufnahmeverfahren

KlassenschülerInnenhöchstzahl, Doppel- und Dreifachzählung Sonderbereich

Durch das Bildungsreformgesetz gibt es keine KlassenschülerInnenhöchstzahl von 25 mehr. Auch die bisher im Wiener Schulgesetz festgelegte Doppel- bzw. Dreifachzählung von Kindern mit Lern- bzw. körperlichen Beeinträchtigungen ist in der neuen Gesetzgebung nicht enthalten. Um eine Planung für das kommende Schuljahr, die allen pädagogischen Herausforderungen einer Pflichtschulklasse im Ballungsraum Wien entspricht, zu ermöglichen, muss die Dienstbehörde Durchführungsrichtlinien erstellen, die die bewährte Bestimmung mit einer KlassenschülerInnenhöchstzahl von 25 erhält.
Ich habe als Vorsitzender des ZA an die Dienstbehörde eine Anfrage gestellt, wie sie mit diesem Thema umzugehen gedenkt.

„Deutsch vor Regelunterricht“ - Deutschklassen – auf die Umsetzung kommt es an!

SchülerInnen, bei denen keine oder nur sehr eingeschränkte Deutschkenntnisse festgestellt werden, sollen laut Bildungsministerium ab dem kommenden Schuljahr 2018/19 eigenen Deutschklassen zugewiesen werden, bis ein Übertritt in eine Regelklasse sprachlich möglich ist.
Die meisten KollegInnen halten die Idee, dass SchülerInnen vor dem Eintritt in die Regelklasse, die Unterrichtssprache Deutsch ausreichend beherrschen müssen, für sinnvoll. Es wird in unseren Wiener Pflichtschulen von der Umsetzung durch das Land Wien abhängen, ob diese Idee von Erfolg gekrönt sein wird. Wir brauchen dringend Lösungsansätze, die einen geregelten Unterricht ermöglichen. Die Deutschklassen müssen personell und raummäßig ordentlich ausgestattet sein. Dafür müssen die politischen Streitigkeiten zwischen Bund und Land Wien beendet werden, denn nur eine sinnvolle Einigung bei der Umsetzung dieser Sprachförderklassen wird den Schulen Nutzen bringen.

Wasseranschlüsse in Klassen

Wie von uns schon mehrmals angesprochen, fordern wir Wasseranschlüsse in allen Klassenräumen. Aus Spargründen werden Schulneubauten ohne eigenen Wasserhahn in den Klassenräumen geplant. Das ist für viele KollegInnen ein untragbarer Zustand. Denn unkomplizierter Zugang zu Wasser ist für viele Bereiche des Unterrichts unabdingbar, und das bezieht sich sowohl auf pädagogische Inhalte, als auch auf Hygiene und Gesundheit (Wasser als Standardgetränk).
Wir weisen außerdem immer wieder darauf hin, dass unsere Aufsichtspflicht bei Wasseranschlüssen außerhalb des Klassenraumes nicht ausreichend wahrgenommen werden kann. Gerade bei Neubauten sollte auf all diese Aspekte besonderes Augenmerk gelegt werden, statt den Sparstift anzusetzen.

SchülerInnenzahlen

Die Schuleinschreibungen bestätigen eine Statistik der MA 23 (zuständig für Wirtschaft, Arbeit und Statistik), dass es in Wien zu einem weiteren massiven Anstieg der SchülerInnen im Pflichtschulalter kommen wird. In den Jahren 2013 bis 2017 besuchten laut dieser Statistik um fast 12.000 Schulpflichtige mehr eine Pflichtschule bzw. eine Höhere Schule. Die Prognosen zeigen einen ungebrochenen Zuwachs an PflichtschülerInnen in den Folgejahren.
Wie das Land Wien ausreichenden Schulraum zur Verfügung stellen will, bleibt offen. Schon im laufenden Schuljahr platzen viele Standorte bereits aus allen Nähten. Auch die bereits erwähnte höchst angespannte Personalsituation erschwert die Lage.

Ganztägige Schulformen

Stadtschulratspräsident Himmer setzt sich in einem Interview mit der Tageszeitung Kurier am 16.1.2018 für eine Schule ein, die ganztägig, verschränkt und kostenfrei sein soll. Das entspricht offenbar nicht den Wünschen vieler Erziehungsberechtigten. Immer wieder stößt das Land Wien bei der Umwidmung eines Standortes in eine verschränkte Ganztagesform auf großen Widerstand der Eltern. Einige Beispiele der vergangenen Monate belegen, dass die Wahlfreiheit, wie das eigene Kind betreut werden soll, weiterhin den Erziehungsberechtigten obliegen muss. Eltern, die eine offene Form der ganztägigen Betreuung bevorzugen oder eine außerschulische Betreuung für ihr Kind organisieren, darf sowohl die Eigenverantwortung nicht entzogen als auch die Wahlfreiheit nicht genommen werden. Dazu kommt noch, dass sich viele Standorte auf Grund der Lage und der baulichen Voraussetzungen nicht für eine verschränkte ganztägige Schule eignen. Weiters verschärft der forcierte Ausbau dieser Schulart auf Grund seiner ressourcenintensiven Form den zunehmenden LehrerInnenmangel.

Neues Dienstrecht - 23. und 24. Stunde

Im neuen Dienstrecht (pd) müssen KollegInnen eine 23. und 24. Wochenstunde eingesetzt werden. Dieser Einsatz stellt sich in der Umsetzung in vielen Standorten als schwierig dar, da die Aufgabenbereiche, die gesetzlich vorgegeben sind, zu einem großen Anteil an die neue PädagogInnenausbildung und zusätzlich häufig an weitere Lehrgänge gebunden sind. Zusammengefasst besteht das Problem darin, dass es für diese beiden Stunden nur sehr eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten gibt. Als fcg wiener lehrerInnen sehen wir einen dringenden Handlungsbedarf insofern, dass KollegInnen praxisorientierte Tätigkeiten leisten dürfen, die den Schulstandorten einen Mehrwert bedeuten.

Neuanstellungen, Dauerverträge

Im Wintersemester 2017/18 wurden in unserem Wiener Pflichtschulbereich mehr als 1300 KollegInnen neu angestellt, etwa die Hälfte von ihnen im Status eines Sondervertrags. Ohne KollegInnen mit Sonderverträgen könnte der Unterricht in den Schulen nicht mehr aufrecht erhalten werden! Über 400 KollegInnen wurden durch das Mitwirken des Zentralausschusses mit dem 1. März 2018 auf einen Dauervertrag überstellt. Etwa die Hälfte dieser KollegInnen ist bereits im neuen Dienstrecht angestellt. Ich gratuliere allen KollegInnen, die einen Dauervertrag bekommen haben und wünsche viel Erfolg im Lehrberuf!

Erlass Reisegebühren

Auf einen verständlichen und umsetzbaren Erlass zu Reisekosten müssen wir immer noch warten. Wir benötigen dringend einen allumfassenden Erlass, der alle Reisebewegungen berücksichtigt. Gespräche wurde bereits wieder aufgenommen, und wir fordern als StandesvertreterInnen zum wiederholten Mal, dass es endlich einen gültigen Erlass geben muss.

Ich wünsche Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, im Namen meines Teams an Ihrem Standort alles Gute und viel Freude an Ihrer Tätigkeit!

Thomas Krebs
Vorsitzender der wienweiten Personalvertretung,
Zentralausschuss Wien

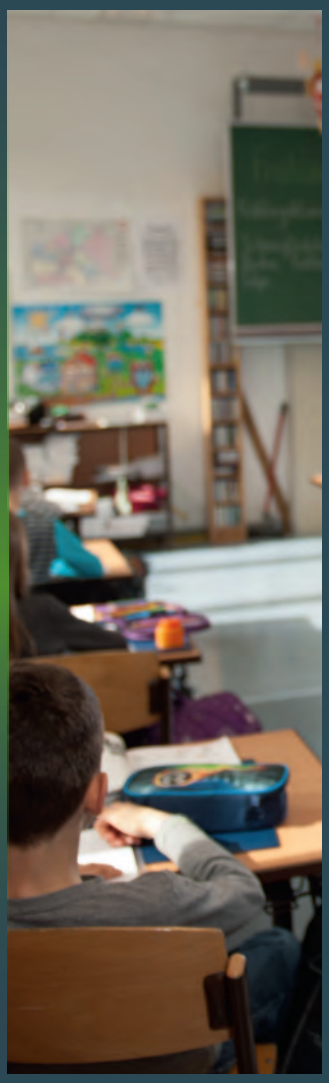
UNSER LAND IN GUTER HAND

Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen in der

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

göd.fcg

www.goedfcg.at



www.finanzpartner.erstebank.at **www.erstebank.at**

Willkommen bei uns.

Hier finden Sie die beste Lösung für Ihre Geldangelegenheiten.

Exklusiv für Wiener LehrerInnen

Wir bieten Ihnen das Neukunden-Paket mit attraktiven Angeboten und exklusiven Sonderkonditionen für:

- s Komfort Konto
- s Kreditkarte
- s Komfort Sparen
- s Wohn Kredit
- s Autoleasing
- Wertpapiere

Elisabeth Gergely
Mobile Kundenbetreuerin

Tel. 05 01006 - 16012
elisabeth.gergely@erstebank.at

FINANZ PARTNER

ERSTE BANK
Was zählt, sind die Menschen.

Bildungsreform-gesetz 2017 -3. Teil

Martin Höflehner
martin.hoeflehner@fcg-wien-aps.at

In diesem Teil beschäftige ich mich mit Änderungen im LDG, die einerseits die Ausschreibung von LehrerInnendienstposten betreffen und sich andererseits mit der Ausschreibung, der Begutachtungskommission und dem Auswahlverfahren und der Funktionsdauer von LeiterInnenstellen befasst.

Landeslehrer - Dienstrechts-gesetz (LDG)

§ 4a - Ausschreibungspflicht

(1) Der Besetzung einer freien Planstelle hat, soweit nicht eine Besetzung mit einer im Dienststand stehenden Landeslehrperson in Aussicht genommen ist, ein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren voranzugehen.
(2) Die Schulleitung ist von einer in Aussicht genommenen Besetzung der Planstelle mit einer im Dienststand stehenden Landeslehrperson in Kenntnis zu setzen. Sie hat das Recht, sich begründet gegen die in Aussicht genommene Maßnahme auszusprechen. Nimmt die Dienstbehörde die Maßnahme dennoch vor, so ist diese gegenüber der Schulleitung zu begründen.
(3) Die Ausschreibung hat zu enthalten:
1. die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben (insbesondere den Unterrichtsgegenstand oder die Unterrichtsgegenstände),
2. die Ernennungserfordernisse,
3. den Dienstort,
4. die Schule oder die Schulen (den Schulcluster),
5. die Bewerbungsfrist und
6. die Einbringungsstelle für die Bewerbungsgesuche.
(4) Wenn es sich für die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes als erforderlich erweist, sind in der Ausschreibung zusätzliche fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten anzuführen.
(5) Die ausschreibende Stelle kann vorsehen, dass Bewerbungen ausschließlich online auf einer Bewerbungsplattform einzubringen sind.
(6) Die Bewerbungsgesuche haben sich auf eine oder auf mehrere in der Ausschreibung angeführte Planstellen zu beziehen und sind innerhalb der Bewerbungsfrist bei der in der Ausschreibung bezeichneten Stelle einzubringen.

§ 4b - Auswahl der BewerberInnen

(1) Für die Aufnahme als Landeslehrpersonen sind ausschließlich Bewerberinnen oder Bewerber mit gültiger Bewerbung heranzuziehen.
(2) Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die vorgesehene Verwendung richtet sich nach der entsprechenden Ausbildung und allenfalls in der Ausschreibung angeführten zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten (§ 4a Abs. 4) sowie sonstigen aufgewiesenen einschlägigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen.
(3) Die Schulleitung hat bezüglich der an der Schule zu besetzenden Planstellen innerhalb der von der Bildungsdirektion gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den (auch) für ihre Schule wirksamen Bewerbungen zu treffen. Bei einer Vielzahl von für eine ausgeschriebene Planstelle abgegebenen Bewerbungen darf die zuständige Dienstbehörde nach Abstimmung mit der Schulleitung eine Vorauswahl unter den an die Schulleitung weiter zu leitenden Bewerbungen treffen. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind im Hinblick auf ihre Eignung zu reihen. Bei konkurrierenden Anforderungen hat die Bildungsdirektion eine Entscheidung zu treffen.
(4) Bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses kann die Bildungsdirektion eine nicht der Auswahlentscheidung der Schulleitung entsprechende Zuweisung vornehmen. Beabsichtigt die Bildungsdirektion der Auswahlentscheidung der Schulleitung nicht zu entsprechen, so hat diese das Recht, sich begründet gegen die in Aussicht genommene Zuweisung einer Bewerberin oder eines Bewerbers auszusprechen. Nimmt die Bildungsdirektion die Zuweisung dennoch vor, so ist diese gegenüber der Schulleitung zu begründen.

(5) Vor der Zuweisung von Lehrpersonen für den Unterrichtsgegenstand Religion ist - ungeachtet der Zuständigkeit der Kirchen und Religionsgemeinschaften für die Zuweisung der Religionslehrpersonen - bei erstmals am Schulstandort tätigen Lehrpersonen (ausgenommen nur vorrübergehende Zuweisungen) der Schulleitung Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen."

Beide §§ sind mit 01.01.2018 in Kraft getreten (finden sich wortident als §§ 3a und 3b auch im Landesvertragslehrpersonengesetz für das pd-Schema) und werden aus meiner Sicht die Dienstbehörden in Österreich vor große Herausforderungen stellen. Möglich, dass das ganz gut funktioniert, wenn ich in einem kleinen Bundesland an einer Schule ein oder zwei BewerberInnen habe. Völlig unvorstellbar ist für mich der Ablauf, wenn sich zum Beispiel in Wien viele Personen für mehrere Stellen bewerben. Ich nehme daher an, dass an diesen beiden §§ noch Adaptierungsarbeiten notwendig werden, die sich aus der Praxis ergeben.

§ 26- Ausschreibung und Besetzung von Leitungsfunktionen

und

§ 26a - Begutachtungskommission und Auswahlverfahren

enthalten keine großartigen Änderungen zum Jetztstand und werden in vollem Umfang am 01.01.2019 in Kraft treten.

Gleichzeitig wird der § 28b in Kraft treten. Dieser Paragraph passt die Funktionsdauer von Leitungsfunktionen an das für das pd-Schema gültige LVG (§ 15 Abs. 3, 4 und 5) an und befristet somit die Leitungsfunktionen im ersten Schritt auf 5 Jahre. Diese Maßnahme ist aus meiner Sicht dahingehend bedenklich, das LeiterInnen auch bei Bewährung ohne Mitspracherecht der PV nach 5 Jahren einfach nicht mehr weiterbestellt werden können.

§ 26b - Funktionsdauer

(1) Ernennungen auf Planstellen für leitende Funktionen sind zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren wirksam. In diesen Zeitraum sind auf Antrag Zeiten bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren einzurechnen, die bereits auf einer Planstelle für eine leitende Funktion oder auf Grund einer Betrauung mit einer solchen leitenden Funktion zurückgelegt worden sind. Ein solcher Antrag kann bis spätestens zwei Jahre nach Wirksamkeit der Ernennung gestellt werden.

(2) Die Inhaberin oder der Inhaber der Leitungsfunktion ist verpflichtet, den Schulmanagementkurs – Berufsbegleitender Weiterbildungslehrgang binnen vier Jahren und sechs Monaten erfolgreich zu absolvieren. Der Zeitraum von vier Jahren und sechs Monaten verkürzt sich im Umfang der Einrechnung gemäß Abs. 1 zweiter Satz.

(3) Eine neuerliche Ernennung ist zulässig, sofern die Verpflichtung gemäß Abs. 2 erfüllt ist. Die landesgesetzlich zuständige Behörde hat der zur Schulleiterin oder zum Schulleiter bestellten Lehrperson frühestens sechs und spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist schriftlich mitzuteilen, ob sie neuerlich ernannt werden soll. Eine neuerliche Ernennung bedarf keines Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens; sie ist auf unbestimmte Zeit wirksam.

(4) Wird von einer neuerlichen Ernennung abgesehen und verbleibt die Schulleiterin oder der Schulleiter im Dienststand, wird sie oder er auf eine Planstelle einer Lehrperson jener Verwendungsgruppe übergeleitet, der sie oder er als Schulleiterin oder Schulleiter angehört hat. Hatte die Schulleiterin oder der Schulleiter im betreffenden Dienstverhältnis zuvor keine andere Planstelle inne, wird sie oder er auf eine Planstelle einer Lehrperson ohne Leitungsfunktion in jener Verwendungsgruppe übergeleitet, der sie oder er als Schulleiterin oder Schulleiter angehört hat. In beiden Fällen richtet sich ihre oder seine Lehrverpflichtung nach ihrer oder seiner tatsächlichen Verwendung.

(5) Die zuständige Behörde kann die Schulleiterin oder den Schulleiter, die oder der sich auf ihrem oder seinem Arbeitsplatz nicht bewährt hat, nach vorheriger Befassung des zuständigen Personalvertretungsorganes gemäß § 9 Bundes-Personalvertretungsgesetz, von der Leitungsfunktion (vorzeitig) abberufen.

Raus aus der Klasse, rein ins Abenteuer!

action4school

Klasse Ausflugsziele für das Schuljahr 2017/2018

Einzigartig für alle Schulstufen und Kinder jeden Alters

Vom halbtägigen Entdeckungsausflug über einen ganzen Actiontag bis zur „Projektwoche" organisieren wir Ihren Schulausflug.

½ Tag

Halber Tag, ganzer Spaß. Unsere action4school-Programme sind perfekt für einen Halbtagesausflug (8-13 Uhr). Immer inklusive Busfahrt, aller Eintritte und Führung.

ab € 12,-

1 Tag

Kombinieren Sie zwei Programmpunkte aus unserem Abenteuerbaukasten (www.action4school.at) und verbringen Sie Ihren Action- oder Erlebnistag mit uns. Wählen Sie aus unserem vielfältigen Angebot von Kultur, über Technik und Zeitgeschichte, bis hin zu Natur und Sport.

ab € 21-

3 Tage

„Projekt- und Erlebnistage" – 3 Tage/2 Nächte inklusive Nächtigung, tollen Ausflügen und Erlebnissen. Ideal als Kennenlerntage! Naturtage am Hochkar, Mittelalter-Action auf Burg Lockenhaus, oder Sporttage am Neusiedlersee – hier ist für jeden das passende Programm dabei.

ab € 135,-

5 Tage

„Projekt- und Actionwochen" – Eine ganze Woche inklusive Busfahrt, Nächtigung, Ausflügen vor Ort. Gerne beraten wir Sie auf Wunsch auch über betreute Programme (z.B. Soziales Lernen, Outdoor-Aktivitäten etc.) unserer örtlichen Partner.

ab € 199,-

Städtetrips und Kulturwochen

Sie planen mit Ihren SchülerInnen eine Reise in die Geschichte nach Berlin? Oder möchten Salzburg, Graz oder eine andere Landeshauptstadt in Österreich besuchen? Dann sind Sie bei uns richtig. Wir organisieren Ihren Ausflug in die gewünschte Region inkl. Anfahrt (oder Flug), Nächtigung und Ausflügen oder Führungen.

Gerne arbeiten wir für Sie indivuelle Komplettangebote mit Fixpreis pro Schüler aus!

culture4school

www.action4school.at - office@action4school.at - 01/610 90-213

Christoph Klempa, BEd
Stellvertretender Vorsitzender
Dienststellenausschuss 6. IB
christoph.klempa@fcg-wien-aps.at

Spitze Feder

Vom Fasching und seinen Narrenstücken...

Gottlob kehrt nun mit der Fastenzeit vermeintlich Nüchternheit, Sachlichkeit und Ruhe in unsere zentralheizungserwärmten Stuben und lässt uns aber die Narreteien, welche uns in den letzten (Faschings-) Wochen durch Schulrealität und auch durch die Medien teils erheiternd, aber mehrheitlich verzweifelnd begleiteten, nicht gänzlich vergessen:

WENN man als Dienstgeber scheinbar überrascht ist, dass in der letzten Woche vor den Semesterferien auch so etwas wie Zeugnisse, Schulnachrichten oder Semesterinformationen seitens der Kolleginnen und Kollegen auszustellen sind und man dafür mit WISION ein Tool zur Verfügung hat, dessen teils nervenaufreibende Bedienung und komplikationsschwangere Anwendung von Haus aus vergnügungssteuerbefreit ist, wäre es hilfreich, wenn man sich in Zukunft rechtzeitig klar ist, auf welchem Papier (Adler, Kopier, Klo....) oben genannte Elaborate auszudrucken sind...

WENN man als Dienstgeber offensichtliche demographische Entwicklungen (Schülerzahlen, Migrationsströme,...) halbwegs abschätzt, (nicht geheime) Studierendenzahlen auf Pädagogischen Hochschulen und an Universitäten zusammenrechnet und eventuell sich die (statistisch einsehbaren) Geburtsjahrgänge seiner Lehrerinnen und Lehrer unserer Bundeshauptstadt noch dazu ins Kalkül zieht, werden andere Anreize in unserem Bundesland zu arbeiten (z.B. Pragmatisierung, Öffiticket, Wohnunterstützung, etc. ...) notwendig sein, als sich auf die - in unseren Breitengraden bewährten - Herausforderungen wie Heterogenität, soziale Brennpunkte, Mehrsprachigkeit, kulturelle Vielfalt gepaart mit akademischem Anspruch und Sozialromantik zu verlassen... Damit werden die Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren nicht nur in den Klassen und Direktionen, sondern auch in den Bezirken/Regionen/Clustern/Grätzeln im wahrsten Sinne „allein gelassen".

WENN man als Dienstgeber zwar gewaltsame Übergriffe gegen seine MitarbeiterInnen mehrfach über diverse Medien zur Kenntnis nehmen muss, über diese natürlich nicht statistische Aufzeichnungen führt (wiewohl 1600 polizeiliche Anzeigen pro Jahr schlichtweg „ka Bemmerl" sind), wäre es für diejenigen, die in den Klassen Tag für Tag oft mehr als nur ihren Kopf hinhalten, hilfreich und wichtig zu wissen, dass ihr Dienstgeber in jedem Fall bedingungslos hinter ihnen steht und alles an unterstützenden Maßnahmen zukommen lässt, um derartige widerwärtige Situationen zu entschärfen und zu bereinigen, damit nicht die „Überbringer der schlechten Nachrichten", (wie Gewerkschaft , Personalvertretung und Einzelne, welche die Dinge offen ansprechen) als „Nestbeschmutzer" oder gar als an der Situation mitschuldig dastehen

Euer Stoffl
Dipl.Päd. Christoph Klempa, BEd

Besuchen Sie unsere neue Homepage
mit dem ORIGINALEN Servicebuch unter
www.fcg-wien-aps.at

Aus dem 18. IB

Brigitte Neumeister
1. Stv. Vorsitzende
Dienststellenausschuss 18. IB
brigitte.neumeister@fcg-wien-aps.at

Was Skispringer und LehrerInnen gemeinsam haben

Da liest man in den Schlagzeilen „ÖSV Adler landen in der Krise“ oder „Skispringer auf der großen Schanze nur Sechster“.

Und eine ganze Nation ist empört, weiß natürlich was und wer schuld ist und wie man aus der vermeintlichen Krise kommen kann. Ganz zu schweigen davon, wer ausgetauscht werden muss und warum andere Nationen viel erfolgreicher sind als wir Österreicher.

Aber haben Sie schon einen dieser zahlreichen Kritiker auf der Berg Isel Schanze am Schanzentisch beim Absprung gesehen? Oder beim täglichen harten Training, geschweige denn bei den täglichen Probesprüngen bei jeder Wetterlage? Und nicht zu vergessen bei den Wettkämpfen, wenn der Druck enorm ist und der Erfolg nicht nur vom eigenen Können sondern auch von den Wetterumständen abhängig ist? Ja und dann gibt es auch noch die Medien, denen man im Anschluss an den gefährlichen Sprung Rede und Antwort stehen soll und sich rechtfertigen muss, wenn der letzte Sprung um 1 Meter kürzer war als der der Konkurrenz.

Da liest man in den Schlagzeilen „Bildung in der Krise“ oder „Schüler bei der Pisastudie nur Sechste“.

Und eine ganze Nation ist empört, weiß natürlich was und wer schuld ist und wie man aus der vermeintlichen Krise kommen kann. Ganz zu schweigen davon, wer ausgetauscht werden muss und warum andere Nationen viel erfolgreicher sind als wir Österreicher.

Aber haben Sie schon einen dieser zahlreichen Kritiker in einer Schulklasse direkt vor den Schülern gesehen? Oder beim der täglichen Administration, geschweige denn beim täglichen Unterricht in jeder noch so schwierigen Klasse?

Und nicht zu vergessen bei den Testungen, wenn der Druck enorm ist und der Erfolg nicht nur vom eigenen Engagement, sondern auch vom Arbeitseifer und den Fähigkeiten der Schüler abhängig ist? Ja und da gibt es auch noch die Medien, denen man jederzeit Rede und Antwort stehen soll und sich rechtfertigen muss, wenn das Pisaergebnis um 1 Grad schlechter ist als das der anderen Nationen.

Gedanken zum RU

„So still und so verloren gingst du fort ...“
Über den langsamen Niedergang des Religionsunterrichts

Christoph Liebhart
Vorsitzender im GBBA 18. IB
christoph.liebhart@fcg-wien-aps.at

Der Religionsunterricht ist im derzeitigen Schulwesen trotz gesetzlicher Verankerungen vor viele Herausforderungen gestellt. Die demografische Entwicklung in Österreich der letzten Jahre, die Anerkennung neuer Religionsgemeinschaften und -gesellschaften etc. stellen die Schulleitungen vor die Frage, wie und ob ein Religionsunterricht noch sinnvoll im Fächerkanon, im Stundenplan verankert werden kann.

Eine weitere Erschwernis im Zusammenhang mit Religionsunterricht ergibt sich in den letzten Jahren vermehrt dadurch, dass ReligionslehrerInnen oftmals an vielen Schulen tätig sein müssen, um den Lebensunterhalt zu verdienen. Dadurch sind sie auch häufig nicht im Alltag der Schule eingebunden, denn sie sind schlichtweg zu wenig am Standort anwesend.

Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, wurde an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems im Zuge der Umstellung auf die neue LehrerInnenausbildung die Idee eines Kombinationsstudiums, das die bisherige ReligionslehrerInnenausbildung als Einzelgegenstand vollständig ablösen soll, geboren (Die genaue Auflistung der 3 neuen Religionsstudienvarianten finden Sie hier: http://www.kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien_KPH/Ausbildung_Allgemein/Studienangebot/info-blatt-religionl-werden-2018-online.pdf). Grundsätzlich hört sich die Idee, dass die KPH-Religion-AbsolventInnen als VS-LehrerInnen eine fixe Klasse haben und diese nach Absolvierung der Schwerpunktausbildung auch in Religion unterrichten, toll an, denn die LehrerInnen müssen nun nicht mehr von Schule zu Schule wandern und jedes Jahr zu Schulbeginn um ihre Stunden bangen, sondern können sich auf eine Schule konzentrieren, an der sie viel besser in die Schulgemeinschaft eingebunden sind.

Wie gesagt: Auf den ersten Blick sieht es wie eine Win-Situation für alle aus. Wagt man einen genaueren Blick, so fällt allerdings rasch auf, dass sich ganz neue Problemfelder auftun:

• Da Religion einer von mehreren Schwerpunkten ist, den die Studierenden zu ihrem Erstgegenstand dazu wählen können, stellt sich die Frage, wieviele StudentInnen gerade dieses Fach wählen werden. Diese Problematik wird auch noch dadurch verschärft, dass Religion in Konkurrenz zu Schwerpunkten wie „Elementarpädagogik“, „Waldorfpädagogik“ und „Inklusive Pädagogik“ steht. Da viele StudentInnen davon ausgehen, und dies wahrscheinlich zu Recht, dass StudienabgängerInnen mit den genannten Schwerpunkten vom Stadtschulrat eher gebraucht werden als solche mit Religionsschwerpunkt, ist davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren nur wenige neue ReligionslehrerInnen ausgebildet werden.

• Dies hat auch zur Folge, dass es auf längere Sicht nicht gelingen wird, sämtliche Religionsstunden an einem Standort abzudecken. KombiniererInnen werden vor allem im VS-Bereich neben der eigenen noch maximal eine 2. Klasse in Religion unterrichten. Da wir aber kaum LehrerInnen mit dem Schwerpunkt Religion haben werden, stellt sich die Frage, wie die restlichen Stunden abgedeckt werden sollen. Auf jeden Fall müssen wir uns hier von den immer wieder in diversen Gesprächsrunden geäußerten Illusionen, dass viele KombiniererInnen, da Religion ja „ein so schönes Fach“ ist, auf eine eigene Klasse verzichten und ausschließlich Religion unterrichten werden/wollen, verabschieden. Die Erfahrung zeigt, dass nicht besetzte Stunden meist für immer verloren sind.

• Besonders schwer wirken sich die oben genannten Punkte auf die kleineren Konfessionen und Religionen aus. Aufgrund kaum vorhandener Studierender wird es ihnen auf Dauer gar nicht mehr gelingen, mit KombiniererInnen die Standorte zu bestücken. VolksschullehrerInnen, die den Schwerpunkt Religion bei kleineren Religionsgemeinschaften gewählt haben, stehen weiters vor dem Problem, dass sie den Religionsunterricht, der mitunter Kinder mehrerer Klassen bzw. Schulen zusammenfasst, aufgrund ihrer Lehrtätigkeit als Volksschulleh-

rerIn, nur mehr am Nachmittag anbieten werden können. Der Religionsunterricht wird so immer mehr zum Randprodukt, das langsam an Bedeutung verliert und verschwindet.

In einem Lied von Jupiter Jones heißt es: „So still und so verloren gingst du fort .". Dieser Satz spiegelt die oben beschriebene derzeitige Situation des Religionsunterrichts gut wieder. Es gab in den letzten Jahren viele politisch motivierte Angriffe von außen auf den RU, gegen die wir uns als fcg wiener lehrerInnen neben vielen christlichen Institutionen lautstark zur Wehr setzten, wodurch Verschlechterungen abgewendet werden konnten. Nun droht aber die Gefahr, dass sich der Religionsunterricht durch gut gemeinte Ideen innerhalb der Religionsgemeinschaften still und leise verabschiedet. Lassen wir es nicht so weit kommen! Dafür ist der Religionsunterricht als Ort, an dem Kinder fundierte Werteerziehung erhalten und ihre kulturellen Wurzeln kennenlernen, wodurch sie auch die Herkunft und Denkweise anderer besser kennen und verstehen lernen, zu wichtig.

Als fcg wiener lehrerInnen setzen wir uns für den Erhalt des Religionsunterrichts ein.

Veranstaltungen

Martin „Loisl" Gross
1. Stv. Vorsitzender
Dienststellenausschuss 2. IB
martin.gross@fcg-wien-aps.at

Ball Masque Noir

Es war im Februar 2018, genauer gesagt der traditionelle Faschingsdienstag, am 13. Februar 2018! Es war eine dunkle, kalte Nacht! Wir baten eine ausgewählte Gästeschar in eine verwunschene, aber sehr stylische Hotelbar Mitten in Wien - Das Pentahotel, ein Ort voller Zauber und Neugier!

Zwei Pförtner öffneten uns die Türen und begrüßten mit dem Erfinder und Veranstalter des neuen Events Martin „Loisl" Groß und seinem Aktivteam mehr als 230 maskierte Gäste. Unter ihnen wurde der frischgebackene ZA Vorsitzende Thomas Krebs, LSI Ulrike Mangl, die Vorsitzende Stellvertreterin im Präsidium GÖD Mag. Romana Deckenbacher und der neue PSI Stephan Maresch gesichtet! Elegant gekleidet, unerkannt mit aufwendigen, geheimnisvollen Masken feierten wir zusammen bis in die Nacht den neuen Ball Masque Noir! Aufregende Atmosphäre, klirrende Gläser und rhythmische Klänge von Profi-DJ Christian Gerd Laudenbach rundeten einen gelungenen Abend eindrucksvoll ab und motivierten uns, den „Ball Masque Noir – 2nd Edition" am Faschingsdienstag, den 5.3.2019 zu fixieren! Bitte den Termin eintragen! Neue Story – neue Eventdimension! 2nd Edition

WALD VIERTEL

Wo wir sind, ist oben.

NIEDERÖSTERREICH
HINEIN INS LEBEN.

Projektwochen im Waldviertel

Die besten Angebote für Projektwochen und Projekttage

Zusammenhalt stärken:

in der Natur, durch Kreativität und Bewegung

Die speziell geschulten Mitgliedsbetriebe der **ARGE Jugendtourismus** haben sich unter LehrerInnen bereits einen Namen als kompetente Partner bei der Planung von **Projektwochen oder Projekttagen** gemacht. Das originelle und vielfältige Programmangebot orientiert sich an den Schwerpunktthemen Natur, Kreativität, Bewegung und Nachhaltigkeit. Eine Ansprechperson vor Ort und die zentrale Buchungsstelle erleichtern viele Organisationsabläufe im Vorfeld und während des Aufenthalts.

MIT UNTERSTÜTZUNG VON BUND, LAND UND EUROPÄISCHER UNION

LE 14-20

Jetzt den neuen Katalog anfordern:

Waldviertel Tourismus
3910 Zwettl, Sparkassenplatz 1/2/2
(T) +43(0)2822/54109
(E) info@waldviertel.at
(I) www.waldviertel.at/jugend

Auf den Punkt gebracht

Die Gesundheit der LehrerInnen am Prüfstand - ein Bericht aus der Praxis

Sylvia Schulz
Vorsitzende
Dienststellenausschuss 4. IB
sylvia.schulz@fcg-wien-aps.at

Nach Durchsicht der zahlreichen Anfragen, die regelmäßig bei mir eingehen, hat sich die Frage aufgetan, wie es mit dem höchsten Gut des Menschen bei den LehrerInnen bestellt ist. Immerhin steht ca. 1/3 der Anfragen in Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen.

Die häufigste Frage: Herabsetzung der Jahresnorm – geht das?

Die KollegInnen wollen wissen, ob und wie sie ihre Unterrichtsverpflichtung stundenmäßig reduzieren können, da sie sich die Belastung einer vollen Lehrverpflichtung gesundheitlich nicht mehr zutrauen. Das damit verbundene geringere Einkommen – falls es überhaupt zu einer Genehmigung kommt - nehmen sie in Kauf.

Wir unterscheiden hier zwischen Pragmatisierten und VertragslehrerInnen, die bei attestierten Erkrankungen nicht die gleichen Möglichkeiten haben. Die begünstigte Form der Herabsetzung der Jahresnorm aus gesundheitlichen Gründen auf bis zur Hälfte der Unterrichtsverpflichtung bei 75% der Bezüge (nach § 44 LDG) für maximal 2 Jahre ist nur für pragmatisierte KollegInnen möglich. LehrerInnen mit einem unbefristeten Vertrag können zwar ebenfalls um eine reduzierte Lehrverpflichtung ansuchen, jedoch nach § 45 LDG (aus persönlichen Gründen, die dann spezifiziert werden müssen) und mit einer aliquoten Bezahlung zur Anzahl der Unterrichtsstunden.

Parallel zum Ansuchen über den Dienstweg müssen fachärztliche Atteste eingeholt werden. Ich rate immer dazu, ärztliche Gutachten niemals (!) dem Ansuchen beizulegen, obwohl dies noch immer auf dem Formular des SSR so vorgesehen ist. Dies widerspricht dem Datenschutz und ist nicht akzeptabel! Es genügt folgender Satz als Ergänzung auf dem Formular: „Ein aktuelles fachärztliches Attest ist vorhanden und wird dem Amtsarzt/der Amtsärztin vorgelegt." Ob ein Ansuchen genehmigt wird oder nicht, ist meist abhängig vom Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung.

Die zweithäufigste Frage: Was passiert bei einem längeren Krankenstand?

Gehaltskürzungen sind bei länger andauernden Krankenständen gesetzlich vorgesehen. Auch hier wird unterschieden zwischen Pragmatisierten und VertragslehrerInnen. Die Bezüge von pragmatisierten LehrerInnen werden nach 182 Tagen Krankenstand auf 80% gekürzt. Bei VertragslehrerInnen hängt es davon ab, ob sie bis zu 5, 10 oder über 10 Dienstjahre vorweisen können. Ihr Gehalt wird dementsprechend nach 42/91/182 Tagen Krankenstand auf die Hälfte gekürzt und sie müssen zusätzlich bei der WGKK um Krankengeld ansuchen.

Eine weitere Dienstverhinderung (Krankenstand) innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von 6 Monaten (nach Wiederantritt des Dienstes) gilt unabhängig von Vertragsdauer und Vertragsart als Fortsetzung des früheren Krankenstandes. Bei Auskünften zu anstehenden Gehaltskürzungen können die zuständigen Dienstrechts- und BesoldungsreferentInnen oft hilfreich sein (ihre Tel. Nr. findet man auf dem Gehaltszettel). Eine Dienstverhinderung in der Dauer eines Jahres bewirkt bei VertragslehrerInnen die Beendigung des Dienstverhältnisses! Hier endet auch die Unterstützungsmöglichkeit durch Personalvertretung und Gewerkschaft. Pragmatisierte LehrerInnen können bei dauerhafter Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden – sowohl auf Betreiben des Dienstgebers, als auch auf eigenen Antrag.

Die dritthäufigste Frage: Das Pensionsantrittsalter

Die Regelungen sind wiederum nach Status differenziert: VertragslehrerInnen können frühestens mit 60 und Pragmatisierte frühestens mit 62 Lebensjahren (und den erforderlichen Dienstjahren!) in Pension ge-

hen. Dabei sind diverse Abschläge zu beachten, da bei Beamten (weiblich und männlich) der Anspruch auf volle Alterspension erst mit 65 Lebensjahren gegeben ist. Ein diesbezügliches Beratungsgespräch mit unseren Spezialisten ist ein spezielles Service für Gewerkschaftsmitglieder, das sehr häufig in Anspruch genommen wird. Für pragmatisierte KollegInnen gibt es auch die Möglichkeit, sich Berechnungen für verschiedene Pensionsantrittsdaten erstellen zu lassen. VertragslehrerInnen müssen pensionsbezogene Informationen bei der PVA (Pensionsversicherungsanstalt) einholen.

Gesundheit – ein Zustand subjektiver Wahrnehmung

Gesundheit ist (vermeintlich) objektiv feststellbar, ein Zustand, in dem - sehr einfach ausgedrückt - keine Krankheit vorliegt. Dies ist allerdings abhängig davon, ob eine medizinische Diagnose vorhanden ist. Im Alltag wird Gesundheit meist auf das körperliche Wohlbefinden reduziert. Und genau dieses Wohlbefinden kommt LehrerInnen immer öfter abhanden. Viele KollegInnen klagen über Schlafprobleme, innere Unruhe, mangelnde Freude an der Arbeit (die sie jedoch früher hatten!) und über ein Gefühl des Ausgelaugt-Seins bereits nach 3 oder 4 Unterrichtsstunden. Stimmprobleme und Tinnitus treten ebenfalls vermehrt auf. Die Endstation ist sehr oft eine ernsthafte organische Erkrankung, oder das leider noch immer oft belächelte Burn-Out.

Fakt ist, dass sich Gesundheit nicht auf körperliche Symptome alleine reduzieren lässt. Sie ist abhängig davon, wie wir mit den Anforderungen unseres Berufes und den damit verbundenen Herausforderungen umgehen. Lärmbelastung, nicht adäquate Arbeitsplätze, Mobbing, mangelnde Wertschätzung, zunehmende Aggressionen von SchülerInnen und Eltern bis hin zu körperlichen Übergriffen sind nur einige Faktoren, die LehrerInnen auf eine gesundheitliche Belastungsprobe stellen. Unsere supercoole, übersättigte Gesellschaft unterliegt einem Wandel, der mit verschobenen Toleranzgrenzen einhergeht. Verhaltensweisen, die wir gestern noch von unseren SchülerInnen als selbstverständlich vorausgesetzt haben, können wir heute oftmals nicht einmal von deren Eltern erwarten. Gleichzeitig steigt auch noch der Druck durch die Erwartungshaltung von Eltern, Dienstgeber und der gesamten restlichen Gesellschaft. Die Schule kann mit diesem Wandel nicht Schritt halten, weil die nötigen Strukturen dafür fehlen. Wenn Eltern ihre Erziehungspflicht quasi am Schultor abgeben, wenn es keine adäquaten Maßnahmen bei Fehlverhalten gibt, wenn sich SchülerInnen durch eine Suspendierung gleichsam belohnt fühlen, dann macht sich verständlicherweise das Gefühl der Ohnmacht breit. Ohnmacht heißt, die Kontrolle über die Situation zu verlieren, keinen Einfluss auf den Lauf der Dinge mehr zu haben. Viele KollegInnen resignieren, fühlen sich fehl am Arbeitsplatz Schule, sehen aber keinerlei Alternative. Denn die Antworten auf die 3 häufigsten Fragen sind im konkreten Fall meist nur Notlösungen.

Wer kann wie helfen?

Unternehmerisch gesehen ist der Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen/LehrerInnen durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein Gebot der Stunde. Mein Appell an alle Verantwortlichen lautet daher: Schafft Rahmenbedingungen, die uns stärken und nicht krank machen! Wir brauchen keine Autonomie, die uns im Alltag nichts bringt, sondern Unterstützung in konkreten Situationen. Denn es geht nicht nur um die Gesundheit des einzelnen Lehrers/der einzelnen Lehrerin, sondern um die des gesamten Unternehmens Schule. Es ist die Aufgabe des Dienstgebers zu überlegen, was passiert, wenn ...

... sich immer mehr junge Menschen Alternativen zum verlängerten Lehramts-Studium überlegen

... aktive LehrerInnen aus dem Beruf aussteigen wollen, weil sie es „nicht mehr schaffen"

... kranke LehrerInnen aus dem System ausscheiden

... viele KollegInnen in den wohlverdienten Ruhestand gehen

... gleichzeitig die SchülerInnenzahlen in Wien konstant steigen

Wenn all diesen erkennbaren Trends nicht bald gegengesteuert wird, wird die Schule ohne LehrerInnen zur traurigen Utopie, die von der Realität rasch eingeholt wird. SOS!

Vorstellung von Helga Darbandi, der „Neuen“ im ZA

Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen!

Als neues Mitglied des Zentralausschusses der Wiener LehrerInnen an APS möchte ich mich Ihnen, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, vorstellen.

Ich bin im Jahre 1991 von der Steiermark nach Wien gekommen, da die dortige Anstellungsaussicht damals ca. 10 Jahre betrug. Zuerst unterrichtete ich als Supplierreserve („Springerin“) im 7.IB alle Unterrichtsfächer in unterschiedlichen Pflichtschulen. Nach einigen Monaten konnte ich dann an einer NMS im 7.IB bleiben, an der ich dann 20 Jahre Klassenvorstand in Integrationsklassen war

und die damalige Expositur neben meiner Unterrichtstätigkeit auch geleitet habe. Es waren für mich sehr erfahrungsreiche und prägende Jahre in jeglicher Hinsicht.

In meiner langjährigen Tätigkeit als Personalvertreterin in meinem Inspektionsbezirk konnte ich Erfahrung sammeln, welche Anliegen die Lehrerinnen und Lehrer an unterschiedlichen Standorten haben.

Es war und ist für mich immer wichtig, für Kolleginnen und Kollegen Ansprechpartnerin zu sein, denn der Schulalltag hat sich in den letzten Jahren um einige Aspekte erweitert. Unser Arbeitsalltag beschränkt sich schon lange nicht mehr allein auf die Unterrichtstätigkeit, sondern hat sich mit jeder Reform um einige Bereiche vergrößert und erschwert. Deshalb ist es für mich eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe für Sie, meine Kolleginnen und Kollegen, in diesem Gremium tätig zu sein. Es ist ein schönes Gefühl, Teil eines engagierten Teams zu sein, in dem ich mein Wissen und meine Erfahrungen einbringen kann!

Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen weiterhin viel Kraft für unseren so wichtigen und schönen Beruf und freue mich, für Sie da zu sein!

Mit lieben Grüßen

Helga Darbandi

Sie finden uns seit Kurzem auch auf Twitter unter https://twitter.com/fcg_wien_aps

Was gibt es Neues?

Herbert Nemetz
nms12hert028k@m56ssr.wien.at

**In der LeiterInnen-ZAG und anderswo ...
Fakten – Gedanken – Sichtweisen**

Wohin geht die Reise?

Werte Frau Kollegin, werter Herr Kollege!

Noch herrscht die große Ruhe vor dem Sturm, jedoch steht allen im Pflichtschulsystem Involvierten eine große Veränderung mit weitreichenden (und noch nicht in ihrer gesamten Breite absehbaren) Folgen bevor: Die Umsetzung des „Schulautonomiepakets". Da bis jetzt (Stand: Ende Februar) keinerlei konkreten Informationen bezüglich Vorhaben und Umsetzung weitergegeben worden sind, sorgt dies an immer mehr Schulstandorten für Unruhe und unangenehme Ungewissheit.

Leider ist es in letzter Zeit bei einfacheren und kleineren Projekten (trotz gutem Willen) vorgekommen, dass es keinen „geraden Kurs" gab, Anweisungen gegeben wurden, diese kurz darauf revidiert und eine andere Vorgehensweise gewählt wurde, und es letztendlich kurzfristig dann doch ganz anders gemacht werden musste! Dies sorgt bei vielen an der Umsetzung beteiligten Personen verständlicherweise für Unmut, Unverständnis und Kopfschütteln. Des Weiteren kam es in letzter Zeit auch vor, dass Aufgaben, die einer gewissen Vorlaufzeit bedürfen (Konzeptausarbeitung, Konferenzbeschluss, Schulforumsbeschluss, ...), kurzfristigst eingefordert wurden, und so eine korrekte Umsetzung nur bedingt möglich war.

Dies alles führt zu einer Verunsicherung und zu einem Unbehagen, wo es doch gerade bei diesem „Mammut-Projekt" des „Schulautonomiepakets" viele Neuerungen und Umstrukturierungen geben wird müssen.

Hier nur eine kleine Auswahl offener Fragen, die baldigst einer Klärung und der richtigen Weichenstellung bedürfen:

• Schülerhöchstzahl

» Es wurde beschlossen, dass der Landesschnitt der SchülerInnen pro Klasse nicht höher als 25 sein darf.

» Darf es dann in manchen Klassen auch 30 oder noch mehr Schüler geben?

» Wer entscheidet letztendlich, wie viele SchülerInnen in einer Klasse sein dürfen?

» Wann ist ein Raum zu klein für eine gewisse SchülerInnenanzahl (in gewissen Klassen herrscht jetzt schon akute Platznot)?

Wer entscheidet in Zukunft, ob zusätzliche Klassen benötigt werden (und an welchen Standorten sie eröffnet werden müssen)?

• Schülerstromlenkung

» Wer teilt den Schulen in Zukunft die SchülerInnen zu, die während des Schuljahres nach Wien (Übersiedlung) oder vom Gymnasium zurück in die Pflichtschule kommen?

» Müssen die Eltern in Zukunft von Schule zu Schule pilgern und fragen, ob noch ein Platz frei ist?

» Falls ja, auch hier wieder: Wann und aufgrund welcher Regelung/welchen Richtlinien kann ein Schulleiter/eine Schulleiterin entscheiden, ob er SchülerInnen noch aufnehmen kann/darf?

• Ressourcenzuteilung/Stundenkontingent

» Von wem wird das Stundenkontingent für die Schulstandorte in Zukunft genehmigt/zugewiesen?

» Nach welchen Kriterien wird das Stundenkontingent in Zukunft berechnet?

» Sind auch „Schülerzuwächse" nach dem 1. Oktober

noch kontingentrelevant?

» Wann wird das voraussichtliche Stundenkontingent den Standorten mitgeteilt (auch hier gibt es viele Vorarbeiten – Personalplanung, Lehrfächerverteilung, Stundenplanerstellung, ...)?

• Anstellung von PädagogInnen

» Wo stellen sich „arbeitssuchende" PädagogInnen in Zukunft vor?

» Wer erledigt den diesbezüglichen „Papierkram"?

» Wie kommen Standorte zu Personal, wenn es keine Bewerbungen gibt?

» Welche Vorgehensweise ist angedacht, wenn kurzfristig zusätzliche PädagogInnen benötigt werden (zusätzliche Klasseneröffnung, Erkrankung, KollegInnen wechseln am Schulanfang oder während des Schuljahres in ein anderes Bundesland, Kündigungen, KollegInnen bewerben sich an/in mehreren Schulstandorten/Bundesländern gleichzeitig, ...)?

• Suspendierungen und andere Bescheide

» Wer stellt diese in Zukunft aus?

Falls dies ins zukünftige Aufgabengebiet der LeiterInnen fallen sollte:

» Wann werden die LeiterInnen diesbezüglich geschult?

» Wann werden ihnen die erforderlichen Richtlinien bekanntgegeben und die dafür benötigten Programme zur Verfügung gestellt?

• LeiterstellvertreterInnen

Die Aufgaben der SchulleiterInnen sind in den letzten Jahren immer umfangreicher und komplexer geworden. Es ist jetzt schon nicht mehr möglich, die Stellvertreter in allen Belangen zu schulen und zu informieren, damit sie bei längerfristiger Verhinderung der Leitung die Agenden nahtlos übernehmen können. Es sollte auch hier angedacht werden, die Leiterstellvertreter für ihren Mehraufwand zu entlohnen und/oder eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung zu ermöglichen.

• Administrative Hilfe

Viele Vorhaben des Schulautonomiepaketes führen unweigerlich zu einem stark vermehrten Verwaltungsaufwand an den Standorten, aber auch zu vielen neuen Aufgabengebieten, die von den LeiterInnen zusätzlich erledigt werden müssen (von der Verantwortung ganz zu schweigen). Hier zum Vergleich: In jeder AHS gibt es zusätzlich zur Leitung ein Sekretariat (natürlich mit SekretärIn) und eine/n AdministratorIn. Deswegen müssen auch hier folgende Fragen erlaubt sein:

» Sind zusätzliche administrative Hilfskräfte für die Kanzleien angedacht (diese sollten natürlich ein gewisses Kompetenzprofil aufweisen und eine kaufmännische Ausbildung haben)?

» Wer entscheidet, welche Standorte eine administrative Hilfskraft bekommen (wird es diesbezüglich einen Kriterienkatalog geben)?

» Werden die LeiterInnen diesbezüglich ein Mitspracherecht haben?

Die Liste der offenen Fragen ließe sich noch lange fortsetzen. Wichtig wäre aber bei allen zukünftigen Vorgaben, ...

» dass vorausschauend eine klare Richtung vorgegeben wird (jeder „Zick-Zack-Kurs" führt zu Verwirrung und Unmut, letztendlich geht aber auch die Übersicht verloren)!

» dass im Vorfeld auch die betroffenen Personen in die Überlegungen eingebunden werden, und mit ihnen gemeinsam praktikable Lösungen und Umsetzungsmöglichkeiten gesucht und beschlossen werden!

Eines steht außer Frage: Es stehen uns arbeitsreiche und herausfordernde Jahre bevor, die wir nur gemeinsam meistern können ... und hoffentlich auch werden.

Ich bin diesbezüglich (noch) voller Zuversicht, wünsche euch allen ein schönes Osterfest und verbleibe mit herzlichsten Grüßen!

Merkur - Versicherung

Holen Sie sich bis zu 150 Euro im Jahr

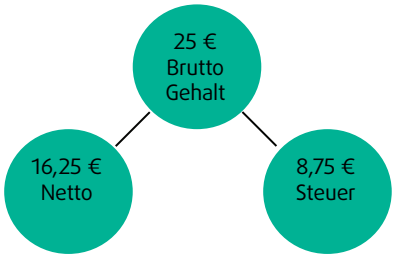
Eine seit 2003 auf Betreiben der Personalvertretung und von Hrn. Alexander Wondrak implementierte Rahmenvereinbarung zwischen dem Stadtschulrat Wien und der Merkur - Versicherung ermöglicht allen Bediensteten an Pflichtschulen Steuern zu sparen. Alle Wiener LandeslehrerInnen können einen Teil ihres Bruttobezuges (max. € 25,- pro Monat) für ihre Zukunftssicherung (Pensionsvorsorge) lohnsteuerfrei und gewinnoptimiert ansparen.

Wie funktioniert diese Förderung?

Entnehmen Sie bitte der unten beigefügten Steuerklassentabelle ihr lohnsteuerpflichtiges Jahreseinkommen und den daraus sich ergebenden Grenzsteuersatz.

Grenzsteuersatz	Lohnsteuerpflichtiges Einkommen jährlich	Lohnsteuerersparnis		Tatsächliche Kosten		Prämie an die Versicherung	
%	€	€/mtl.	€/jährl.	€/mtl.	€/jährl.	€/mtl.	€/jährl.
25	11 000 – 18 000	6,25	75,00	18,75	225,00	25,00	300,00
35	18 000 – 31 000	8,25	105,00	16,25	195,00	25,00	300,00
42	31 000 – 60 000	10,50	126,00	14,50	174,00	25,00	300,00
48	60 000 – 90 000	12,00	144,00	13,00	156,00	25,00	300,00
50	Über 90 000	12,50	150,00	12,50	150,00	25,00	300,00

Beispiel bei einem Grenzsteuersatz von 35%



Aufgrund des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG darf der Dienstgeber auf Ihren Wunsch hin die 25 € vom Brutto Bezug direkt an die Versicherung überweisen. Ihnen wird dann nur der Netto Betrag (hier 16,25€) vom Gehalt abgezogen. In dem Beispiel spart man somit monatlich 8,75 € Lohnsteuer, welche sonst an das Finanzministerium gegangen wären. Im Jahr wären dies 105€, die bei Nichtinanspruchnahme ungenutzt verstreichen. Wir empfehlen dieses steuerfreie Modell der Zukunftsvorsorge aufgrund der einmaligen Konditionen. Bei der derzeitigen Zinslage ist das jedenfalls ein durchaus attraktives und erweiterbares Sparmodel. Die erwähnte Erweiterung könnte beispielsweise aus einer privaten Ansparform mit höher gewählter Monatsprämie und zusätzlich erhaltenen Kollektivkonditionen bestehen! Herr Alexander Wondrak hat dies auf unser Betreiben auch für die Ruhegenussbezieher verhandelt. Als Serviceleistung finden Sie auf unserer Webseite (www.fcg-wien-aps.at) die „Zessionserklärung", welche für die Beantragung benötigt wird. Bei Interesse senden Sie bitte einfach das ausgefüllte Dokument an einen unserer auf der Rückseite der Zeitung angeführten AnsprechpartnerInnen der Merkur Versicherung. Diese/Dieser wird sich umgehend mit Ihnen in Verbindung setzen und die Beantragung unbürokratisch in die Wege leiten. Auf Ihren Wunsch bekommen Sie von unseren Ansprechpartnern auch Informationen über weitere Sonderkonditionen für Lehrerinnen und Lehrer im Bereich Haushalts- Unfall- oder Krankenversicherung.

Teilzeitbeschäftigung /Herabsetzung der Lehrverpflichtung

nach Mutterschutzgesetz § 15h / Väterkarenzgesetz § 8 („Elternteilzeit“)

Sonja Bierwolf
Vorsitzende
Dienststellenausschuss 2. IB
sonja.bierwolf@fcg-wien-aps.at

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn das Dienstverhältnis bei Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert hat, wobei eine Karenzzeit nach MSchG/VKG eingerechnet wird.

Bei Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung darf der andere Elternteil nicht in Karenz nach MSchG/VKG sein, aber beide Elternteile können gleichzeitig eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Meldefristen:

» Wird die Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an den Mutterschutz genommen, meldet die Mutter diese innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt bzw. der Vater innerhalb der 8-Wochen-Frist nach der Geburt.

» Wird die Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Karenz oder später genommen, muss die Meldung grundsätzlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Inanspruchnahme erfolgen.

Eine Herabsetzung ist bis auf die Hälfte der Jahresnorm bzw. bei gleichzeitigem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes auch unter die Hälfte der Jahresnorm möglich (§ 23 MSchG, Abs. 8/ § 10 VKG, Abs. 10).

.... nach Mutterschutzgesetz § 23, Abs. 9a

Die Bestimmungen über die Bandbreite der Teilzeitbeschäftigungen sind für VertragslehrerInnen so anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet (unabhängig davon, ob Kinderbetreuungsgeld bezogen wird).

.... nach Dienstrecht - Herabsetzung der Jahresnorm zur Betreuung eines nichtschulpflichtigen Kindes (§ 46 LDG, § 20 VBG)

Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung zur Betreuung eines nichtschulpflichtigen Kindes ist jeweils für die Dauer eines Schuljahres oder eines Vielfachen eines Jahres bis zum Schuleintritt des Kindes möglich.

Die Antragstellung hat spätestens zwei Monate vor dem beabsichtigten Termin zu erfolgen. Die von der Dienstbehörde genannte Einreichfrist – in Wien Februar/März – ist zu beachten.

Die Zahlung eines erhöhten Pensionsbeitrages bei herabgesetzter Jahresnorm ist nach § 116d, Abs. 3 GehG nur für „Pragmatisierte“ möglich.

... zur Betreuung eines behinderten Kindes (§ 46, Abs. 6 LDG 1984)

Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung zur Betreuung eines behinderten Kindes, für das erhöhte Kinderbeihilfe im Sinne des § 8, Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376 bezogen wird, ist auch nach dem Schuleintritt des Kindes oder über den Schuleintritt des Kindes hinaus zu gewähren.

Alle Formulare zur Beantragung finden Sie im Webservice des SSR für Wien unter Formulare, Lehrerangelegenheiten.

PAGRO DISKONT

pagro.at

IDEENWERK, DIE KREATIVE WELT DES SELBERMACHENS!

GRATIS MIT IHRER BONUSKARTE IN ALLEN PAGRO DISKONT FILIALEN ERHÄLTLICH

THEMENSCHWERPUNKTE PASSEND ZU DEN JAHRESZEITEN

TIPPS & TRICKS ZUM BASTELN, VERZIEREN UND VIELEM MEHR

PRODUKT-EMPFEHLUNGEN

SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNGEN

LAUFEND NEUE UND KREATIVE BASTELIDEEN ZUM NACHMACHEN

auch online unter ideenwerk.at

Mehrdienstleistungen – MDL

Helga Darbandi
Vorsitzende
GBBA 7. IB
helga.darbandi@fcg-wien-aps.at

Dauermehrdienstleistung (DMDL) = Überschreitung der Unterrichtsverpflichtung

Einzelmehrdienstleistung (EMDL) = Supplierung; Vertretungsstunden, die über die Betreuungsverpflichtung von 20 Stunden (24 Vertretungsstunden im pd-Schema) hinausgehen

» Dauermehrdienstleistungen (DMDL), die gemäß Diensteinteilung bereits am Beginn des Schuljahres anfallen, werden für 10 Monate ausbezahlt.

» DMDL, die erst während des Unterrichtsjahres entstehen (z.B.: Vertretung eines auftretenden Langzeitkrankenstandes), werden entsprechend aliquot ausbezahlt. Diese entstehen bei einer unbedingt erforderlichen Änderung der Lehrfächerverteilung, wenn im Laufe des Unterrichtsjahres LehrerInnen für einen längeren Vertretungszeitraum (langer Krankenstand, Beschäftigungsverbot, Auflösung des Dienstverhältnisses, usw.) zu vertreten sind und der Schule keine andere Lehrperson zugewiesen wird.

1. Pragmatisierte Lehrpersonen und IL-Vertragslehrpersonen - Vergütung der Mehrdienstleistung:

» bei voller Lehrverpflichtung: 1,3 % des Gehaltes und der Dienstzulagen

» bei herabgesetzter Jahresnorm: 1,2 % des Gehaltes und der Dienstzulagen

Die Vergütung wird nur bei Erkrankung und Pflegefreistellung in der betreffenden Woche um 1/5 für jeden Tag der Abwesenheit reduziert.

2. Vertragslehrpersonen II-L – Entlohnung von MDL:

Eine Beschäftigung der II-L Vertragslehrperson über die Jahresnorm hinaus bewirkt keine Dauermehrdienstleistung, sondern eine Erhöhung der Jahreswochenstunden (Vertragsänderung!).

3.pd-Schema (§23 LVG)- Vergütung der Mehrdienstleistung:

Sobald eine Vertretungsdauer 2 Wochen übersteigt, ist die Lehrfächerverteilung abzuändern. Die Vergütung beträgt für jede Unterrichts- oder Betreuungsstunde der betreffenden Kalenderwoche:

» bei voller Lehrverpflichtung: 1,3% des Monatsgehaltes ohne Dienstzulagen,

» bei reduzierter Lehrverpflichtung: 1,2% des Monatsgehaltes ohne Dienstzulagen.

Die Abgeltung für eine Einzelmehrdienstleistung beträgt 36,80€.

Kürzungstage der DMDL: Erkrankung, Sonderurlaub, Mehrtägige Veranstaltungen, Ferien, einzelne Ferientage (z.B.: Pfingstdienstag, ...), Fortbildung bei mehr als 3 Tagen!

Keine Kürzung:

» Wenn mindestens 1 Unterrichtsstunde am betreffenden Tag gehalten wurde

» bei Dienstauftrag

4.Vertretung bei mehrtägigen Schulveranstaltungen (ohne vorherige Berücksichtigung in der Jahresnorm - Dienstrecht alt):

Wenn die Schulleitung wegen einer unaufschiebbaren pädagogischen Notwendigkeit anordnet, dass eine Landeslehrperson eine verhinderte Landeslehrperson bei einer mehrtägigen Schulveranstaltung zu vertreten hat, gebührt eine Vergütung gemäß § 16 GehG für höchstens 10 Stunden pro Tag (auch Sa, So oder Feiertag) abzüglich der so entfallenen Unterrichtsstunden (Tätigkeitsbereich 1) und der damit verbundenen Vor-/Nach-Korrekturzeiten (Tätigkeitsbereich 2).

Die Vertretung ist nicht auf die 20 Stunden Supplierverpflichtung anzurechnen!

Beispiel: Vertretung einer 5 tägigen Schulveranstaltung (Mo bis Fr):

Unterricht	davon 5/6 Vor-/Nach-/Korr	Berechnung	Bezahlung
21	17,5	(5 x 10) – (21 + 17,5)	= 11,5 Mehrdienstleistungen nach §16 GehG (=deutlich geringer als LehrerInnen MDL!)

Vergütung der MDL	Vertretungs-stunden ohne Anspruch auf Abgeltung	EMDL (Supplierung)	DMDL	Kürzungen
Pragmatisierte Lehrperson	20	1,3% des Monatsgehaltes +Dienstzulagen (bei herabgesetzter Jahresnorm:1,2%)	EMDL x 3,6	Erkrankung Pflegefrei-stellung
I L-Vertragslehrperson				
II L-Vertragslehrperson	20	Jahreswochenstunde x1,92%	Keine MDL-Vertragsänderung Erhöhung der Jahreswochenstunden	
pd- Schema	24	36,80€	1,3% des Monatsgehaltes ohne Dienstzulagen (bei herabgesetzter Jahresnorm:1,2%)	Erkrankung, Sonderurlaub, Mehrtägige Veranstaltung, Fortbildung bei mehr als 3 Tagen, u.a.

Sie finden uns seit Kurzem auch auf Youtube unter https://goo.gl/gAoDiV

Service & Info

Mag. Johannes Idinger-
Personalvertreter
johannes.idinger@fcg-wien-aps.at

Ein Service der Gewerkschaft für Ihre Mitglieder – Familienunterstützung 2018

Die Familienunterstützung der GÖD wird als soziale Zuwendung an Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern gewährt.

Die Zuerkennung erfolgt einmal jährlich.

Voraussetzung für die Zuerkennung ist:

» eine Familie bezieht für drei oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder

» eine Familie bezieht für eines oder mehrere Kinder erhöhte Familienbeihilfe

» eine mindestens einjährige Mitgliedschaft in der GÖD

» 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit (kein Rückstand)

» persönliches Ansuchen mittels Formular (Das Formular finden Sie nach dem LOGIN als Mitglied auf www.goed.at/Service/ Finanzielle Leistungen) für das laufende Kalenderjahr unter Beibringung der aktuellen Belege

Der Bezug der Familienbeihilfe für drei oder mehrere Kinder oder der erhöhten Familienbeihilfe für ein Kind oder mehrere Kinder ist durch die Kopie eines Beleges aus dem laufenden Kalenderjahr mittels:

» Bescheid des Finanzamtes oder

» eines Überweisungsbeleges (z.B. Kontoauszug) oder

» des Gehaltszettels mit Vermerk des Kinderzuschusses nachzuweisen.

Die Familienunterstützung kann, bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen, auch an Kolleginnen und Kollegen in Karenz nach Mutterschutzgesetz/ Väterkarenzgesetz oder Kollegen während des Präsenzdienstes/Zivildienstes gewährt werden. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen im Karenzurlaub, wenn sie den Anerkennungsbeitrag von € 1,80 monatlich zur Erhaltung der Mitgliedschaft zahlen.

Die Unterstützung beträgt:

» Für Familien mit Bezug von Familienbeihilfe für 3 Kinder: € 150,-

» 4 Kinder: € 200,-

» 5 Kinder: € 250,-

6 Kinder: € 300,- usw.

» Für Familien mit Bezug von erhöhter Familienbeihilfe für 1 Kind: € 100,-

» 2 Kinder: € 200,-

» 3 Kinder: € 300,- usw.

Bitte senden Sie das Ansuchen/Formular mit den notwendigen Belegen (s.o.) direkt an: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bereich Soziale Betreuung Teinfaltstraße 7, 1010 Wien**

E-Mail: Goed.Sozial@goed.at, Telefon: 01/53 454 -250 oder 214

Bitte beachten: Auf die Familienunterstützung besteht kein Rechtsanspruch. Die Familienunterstützung wird ausnahmslos auf das Konto des Mitgliedes überwiesen. Um die Familienunterstützung für 2018 muss im laufenden Kalenderjahr angesucht werden.

Unsere Medien als Serviceleistung: fcg journal und fcg newsletter

Wir informieren die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig per Mail im „fcg newsletter" über Aktuelles im dienst- und besoldungsrechtlichen Bereich. Weiters versenden wir einmal pro Quartal das „fcg journal" als Serviceleistung per Post. Wenn Sie unsere Medien zugeschickt bekommen wollen oder wenn sich Ihre Postanschrift geändert hat, schreiben Sie bitte an johannes.idinger@fcg-wien-aps.at

Bargeldlos bezahlen mit der s Visa Card GÖD (nähere Infos unter www.goed.at)

Als GÖD-Mitglied haben Sie die Möglichkeit, Ihren Mitgliedsausweis mit Kreditkartenfunktion zu bestellen. Nutzen Sie die Vorteile:
* weltweit bei über 28 Millionen Visa Vertragspartnern bargeldlos einkaufen
* bis zu 5 Wochen später bezahlen
* Exklusiv für Inhaber einer s Visa Card GÖD: Bei OMV-Tankstellen in Österreich können Sie um 2% günstiger tanken und einkaufen
* kein Bankwechsel nötig (österreichisches Girokonto ist ausreichend)

fcg wiener lehrerInnen

Aktuelle Informationen finden Sie auf facebook und Instagram

unter facebook.com/fcg.wienaps
http://instagram.com/fcg_wiener_lehrerinnen

und auf unserer Homepage unter

www.fcg-wien-aps.at

Newsletter

Wenn Sie den wöchentlich erscheinenden Newsletter der FCG Wien APS zu dienstrechtlichen Themen erhalten wollen, mailen Sie an johannes.idinger@fcg-wien-aps.at

fcg journal

Wenn Sie das einmal im Quartal erscheinende fcg journal an Ihre Privatadresse beziehen wollen, mailen Sie an johannes.idinger@fcg-wien-aps.at

Unsere Absprechpartner/innen für Beratung, Information und Service in Versicherungsfragen:

Sonja Missliwetz Mobil: 0676/606 88 56, Email: sonja.missliwetz@merkur.at
Alexander Wondrak Mobil: 0664/536 64 56, Email: alexander.wondrak@merkur.at

Offenlegung:
gemäß Mediengesetz § 25

Herausgeber:
GÖD/Gewerkschaft Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer,
fcg wiener lehrerInnen

Redaktionsteam:
Thomas Krebs; Martin Höflehner; Mag. Johannes Idinger; Sylvia Schulz;
Helga Darbandi; Mag. Romana Deckenbacher, BEd; Stephan Maresch, BEd;
Mehmet Altuntas, MPA; Tanja Dolezal, BEd; Stefan Hanke, BEd; Sonja Bierwolf;
Christoph Klempa, BEd; Sabrina Kubicek, MA; Shahrazad Lauss-Francis;
Christoph Liebhart, BEd; Monika Liebhart, BEd; Kristof Schell;
Susanne Schramm, BEd; Dir. Mag. Petra Tunzer-John

Layout:
Christoph Liebhart, BEd

Alle:
1010, Schenkenstraße 4/5, Tel.: 534 54/435, 436

Das fcg-journal bezieht Stellung zu allen schulpolitischen Fragen und orientiert sich an der christlichen Weltanschauung.

fcg wiener lehrerInnen

Verlagspostamt 1010 Wien P.b.b.
Erscheinungsort Wien
02Z033998M

gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse" des
Österreichischen Umweltzeichens, Wograndl Druck GmbH,UW-Nr. 924