

2. Newsletter – Dezember 2021

Gehaltsverhandlung – erfreuliches Ergebnis

Die Gehälter steigen mit 1.1.2022 zwischen 2,91 % und 3,22 %, die Zulagen steigen um 3 %. Die adaptierte Übersicht über die Gehälter in den unterschiedlichen Gehaltsschemata findet ihr im Anhang. Wie immer sind die Angaben ohne Gewähr! (siehe Anlage 01)



Gehaltsunterschiede SV-pd

Die drei Verhandlungen beim Arbeitsgericht in Feldkirch haben stattgefunden. Das erste Urteil liegt vor und ist wie erwartet negativ. Die 1. VfGH-Klage ist zeitgerecht eingereicht worden. Die 22-seitige Klageschrift wurde vom RA m.E. sehr detailliert und genau ausgearbeitet. In der Klage wird allerdings nur ein Optionsrecht eingefordert (keine 4. Stufe). Wir warten gespannt auf ein Ergebnis.

Die Finanzierung der verfassungsgerichtlichen Abklärung wurde wie erwartet von der Rechtsschutzversicherung abgelehnt. Mit Hilfe von Bertram Summer konnten wir die Finanzierung allerdings mit Unterstützung der einzelnen Schulen sicherstellen. Ein Dankeschön auch an die UBG (die Unabhängige Bildungsgewerkschaft). Dieser Verein, dessen Ziel die u.a. rechtliche und finanzielle Unterstützung der Interessen seiner Mitglieder ist, hat mir für die Klage eine Unterstützung in der Höhe von € 2.000,00 zugesichert. Für alle Interessierten hier ein [Link](#) zur UBG.

Dieses Thema ist nun definitiv in der Bundesleitung angekommen (nicht zuletzt aufgrund der Einbringung des Themas in den Landtag – Dank an Barbara an dieser Stelle). Es gab eine eigene Sitzung dazu, in der die Vorschläge für eine Optierung bzw. 4. Gehaltsstufe im SV diskutiert wurden. Problematisch sieht die Bundesleitung, dass es einen neuen Bildungsminister gibt. Besprochen wurde, dass eine 4. Stufe nach 10 Jahren in der 3. Stufe eingeführt werden könnte und bei ca. 5.000,00 € liegen könnte. Die Problematik bei einer Optierung wird die unterschiedliche Ausbildung der LP in den Sonderverträgen sein (Dipl.Päd., 180 ECTS und 240 ECTS-Bachelor), da das neue Dienstrecht und die Besoldung mit der höherwertigen (masterwertigen) Ausbildung begründet wurde. Weitere Problemfelder bei einer Optierung: Abfertigung alt, Angleichung der Bezahlung von Supplierstunden (in anderen Schultypen 25 kostenlos), Jubiläumstichtag, Zeitkonto.

Homeoffice-Vergütung

Bei der Homeoffice-Vergütung (siehe Anlage 02) soll bitte berücksichtigt werden, dass es sein kann, dass die Pendlerpauschale für Monate reduziert wird, in denen man weniger als 11 Tage in der Schule war! (Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte im Kalendermonat an mindestens elf Kalendertagen zurückgelegt, steht die volle Pendlerpauschale zu. Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte an mindestens acht, aber nicht mehr als zehn Kalendertagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht die Pendlerpauschale zu zwei Dritteln zu. Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte an mindestens vier, aber nicht mehr als sieben Kalendertagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht die Pendlerpauschale zu einem Drittel zu.)

Master-Ausbildung – verpflichtende Karenzierung

Wie bereits im letzten Newsletter angekündigt, hat der ZA ein Schreiben an MR Netzer gesandt und um Unterstützung gebeten, dass Master-Studierende für die Ausbildungstage einen Sonderurlaub gewährt bekommen. In der Anlage das Antwortschreiben, das ich per Mail erhalten habe. (Anlage 03)

Es gibt entgegen der Meinung der Bundesleitung keine Zusagen, dass für die Ausbildungstage Sonderurlaub gewährt werden kann. Wir warten auf eine dementsprechende schriftliche Feststellung seitens des MR Dr. Schmidlechner und ich werde dann mit dieser wiederum in die Bundesvertretung gehen.

Umstellung der Gehaltsabrechnung auf Sokrates

Wie viele bereits wissen, wird die Abrechnung der Gehälter ab nächstem Jahr über Sokrates laufen. Derzeit läuft das alte System parallel zum neuen Abrechnungssystem.

Es wird zu einigen Veränderungen kommen. Problematisch ist derzeit die „Akontierung“ der MDLs bei Lehrpersonen, die (wenigstens eine Woche) im Schuljahr unter die Lehrverpflichtung kommen. Diesen Lehrpersonen wird momentan nur ein geringer Teil der MDLs ausbezahlt bzw. teilweise werden zuviele MDL-Auszahlungen einbehalten. Die Berechnung dieser Akontierung ist für den ZA nicht nachvollziehbar und er ist mit der Bildungsdirektion in Kontakt um zeitnah eine Lösung zu finden.

Es wird auch zu einer Änderung bei der Vergütung für Vertretung kommen. Eine Dauer-MDL wird erst dann ausbezahlt, sobald feststeht, dass die Vertretung länger als zwei Wochen dauert. Bis dato wurde vom Dienstgeber diese Dauer-MDL-Zahlung rückwirkend gewährt. Dies wird künftig nicht mehr möglich sein. Siehe dazu auch § 61 GehG, Abs. 1 Ziffer 4.

§ 61. (1) Überschreitet der Lehrer durch

1. dauernde Unterrichtserteilung,
2. Einrechnung von Nebenleistungen nach § 9 BLVG,
3. Einrechnung von Erziehtätigkeiten und Aufsichtsführung nach § 10 BLVG und
4. Einrechnung von Tätigkeiten in ganztägigen Schulformen nach § 12 BLVG

das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung, so gebührt ihm hierfür an Stelle der in den §§ 16 bis 18 angeführten Nebengebühren eine besondere Vergütung. **Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.**

Homepage Berufsschulen Vorarlberg

Auf unserer Homepage findet ihr regelmäßig Aktionen, die für die Kolleg*innen gelten. Die Adresse lautet: www.za-berufsschule-vbg.at

Information der Gewerkschaft zu Jubiläumswendung

Im Anhang 04 findet ihr eine Rechtsinformation der Gewerkschaft zur Jubiläumswendung.

Fragen von Lehrpersonen

1. **Wann muss ich im neuen Dienstrecht die Ausbildung abgeschlossen haben, damit sich die Vorrückung nicht verzögert?**



Im neuen Dienstrecht ist grundsätzlich die Vorrückung in eine andere Gehaltsstufe nicht an die Ausbildung gekoppelt. Allerdings wird in den einzelnen Dienstverträgen die Vereinbarung getroffen, dass die Ausbildung innerhalb von einer bestimmten Zeit abgeschlossen werden muss. Dies deshalb, weil es grundsätzlich die Möglichkeit gibt, einen Dienstvertrag 5 Jahre lang zu befristen und wir jedoch mit der Bildungsdirektion vereinbart haben, dass LP bereits nach einem Jahr (in Ausnahmefällen nach 2 Jahren) in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeführt werden.

2. **Darf die Schulleitung die (durch Schul-PCR bestätigte) Infektion einer Lehrperson an alle anderen Lehrpersonen der Schule verbreiten, ohne dass die betroffene Person damit nachweislich einverstanden ist? Dabei ist es auch egal, wie die Schulleitung die Verbreitung der Information rechtfertigt. Es handelt sich um persönliche Gesundheitsdaten, die grundsätzlich niemanden etwas angehen.**

Es gibt die Fürsorgepflicht seitens des Dienstgebers. Diese ist auch aus <https://www.jusline.at/gesetz/abgb/paragraf/1157> abzuleiten.

In der Pandemie ist die Fürsorgepflicht sicherlich höher zu bewerten, vor allem, da das so genannte Contact Tracing in den Schulen nicht mehr stattfindet und die Lehrpersonen nicht mehr darüber informiert werden, ob und wann sie mit einem Infizierten in Kontakt waren. Dies ist die einzige Möglichkeit, überhaupt davon zu erfahren. Das gilt selbstverständlich auch für Infektionen bei Schüler und Schülerinnen.

Für uns gilt sowieso die Amtsverschwiegenheit gemäß Art. 20 Abs. 3 B-VG. Dieses ist geregelt in <https://www.jusline.at/gesetz/bdg/paragraf/46>. - gilt sowohl für pragmatisierte Lehrpersonen als auch Vertragslehrpersonen (§5 VBG). Hier Datenschutz geltend zu machen, verstößt gegen die Fürsorgepflicht und tangiert eigentlich auch den <https://www.jusline.at/gesetz/stgb/paragraf/178>.

3. **Für Lehrpersonen im neuen Dienstrecht gibt es kein Sabbatical, stimmt das?**

Nein, das stimmt nicht. Lehrpersonen im neuen Dienstrecht haben **keine Möglichkeit, ein Zeitkonto anzusparen, sehr wohl aber dürfen sie ein Sabbatical beantragen** (im Berufsschulbereich auch für weniger als ein Jahr möglich.)

Das Sabbatical ist eine Art „Ansparungsmodell“. Eine Lehrperson entscheidet sich zum Beispiel für das Modell mit „vierjährige Rahmenzeit“: Er/Sie unterrichtet in den vier Jahren Rahmenzeit drei Jahre und nimmt sich ein Jahr frei. Dafür bekommt er oder sie alle vier Jahre (also auch im Freijahr)

75% der Monatsbezüge. Er/Sie ist auch im Freijahr kranken- und pensionsversichert und bewahrt sich auch alle zeitabhängigen Rechte (Vorrückung usw.). Nur an Berufsschulen ist auch eine Rahmenzeit von 1 Schuljahr mit einer Freiphase je nach Lehrgangsdauer, aber maximal ein halbes Schuljahr, möglich (§52 Abs. 3a LDG, §8 Abs. 6a LVG, §26 Abs. 2 lit. k LVG).

Mögliche Rahmenzeiten für Lehrer*innen:

- zweijährige Rahmenzeit bei Monatsbezügen zu 50% und früheste Freistellung im 2. Schuljahr
- dreijährige Rahmenzeit bei Monatsbezügen zu 66,67% und möglichen Freistellungen im 2. oder im 3. Schuljahr
- vierjährige Rahmenzeit bei Monatsbezügen zu 75% und möglichen Freistellungen im 3. oder im 4. Schuljahr
- fünfjährige Rahmenzeit bei Monatsbezügen zu 80% und möglichen Freistellungen im 3., 4. oder 5. Schuljahr.

Aktionen, die in Anspruch genommen werden können

Intersportaktion Dezember

Die Intersport-Aktion für den Monat Dezember findet ihr im Anhang. (Anlage 05)
Monatlich wechselnde Angebote findet ihr auf der Homepage (siehe oben).

