



Informationen für BS-Lehrerinnen und BS-Lehrer

Stand: **Jänner 2021**
gültig ab **01. Jänner 2019**

www.berufsschullehrer.at

Inhaltsverzeichnis

Unsere gesetzliche Interessenvertretung	3
Personalvertretung der Berufsschullehrer	3
Zentralausschuss für Wien	3
Dienststellenausschuss	4
Wann wende ich mich an die Personalvertretung?	5
freiwillige Interessenvertretung.....	6
Dienstverhältnis des Vertragslehrers.....	7
Gehalt und Entlohnung, Entlohnungsschema IIL	8
Entlohnungsschema I L.....	9
Berufsschullehrer - Sonderverträge.....	10
Das neue Dienstrecht	11
Gehalt/Bezug ab 1.1.2021	13
Lehrverpflichtung	15
Mehrdienstleistungen	15
Wert einer MDL (für IL Lehrer)	15
Vergütung für Supplierung:	16
Kinderzuschuss.....	17
Sonderurlaub	18
Pension/Vorsorge	19
Gehaltsumwandlung	19
Bundespensionskassenbeitrag	19
Wichtige Links, Adressen und Informationen	20
Dienstplichten.....	21
SCHUG, SCHOG, Lehrpläne, Leistungsbeurteilung - QR-Codes	22

Zusammengestellt von:

Feichtinger Nicole, BEd.

Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute
Prinzgasse 3
1220 Wien
Tel.: 0676 616 57 78
✉ nicole.feichtinger@my.goed.at

Unsere gesetzliche Interessenvertretung

Personalvertretung der Berufsschullehrer Zentralausschuss für Wien

Aufgaben:

Verhandlungspartner für die Bildungsdirektion für Wien und die Landesregierung
Verhandlungspartner in schulübergreifenden Angelegenheiten

Funktionsperiode:

Die letzten PV-Wahlen fanden im November 2019 statt. Eine Funktionsperiode dauert 5 Jahre, dh die nächsten Wahlen finden im Herbst 2024 statt.

Unsere Vertreterin im Zentralausschuss:



Nicole Feichtinger

BS für Einzelhandel und EDV-Kaufleute

Tel. 0676 616 57 78

✉ nicole.feichtinger@my.goed.at

Unser FCG-Team finden Sie auf unserer Homepage:

www.berufsschullehrer.at

Die Personalvertretung und die Vertrauenspersonen der

FCG Wien

versorgen Sie mit den wichtigen Informationen:

- rasch
- kompetent
- richtig

Dienststellenausschuss

Ab November 2019:

jede Berufsschule hat ihren eigenen Dienststellenausschuss

die *Personalvertreterinnen und Personalvertreter*

–
zuständig für über ca. 890 Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer

Aufgaben der Dienststellenausschüsse (DA):

Die DA sind für die individuellen Belange der einzelnen Dienststellen zuständig!

Aufgaben der Personalvertretung

Im Bundespersonalvertretungsgesetz (PVG) sind die Aufgaben der einzelnen Personalvertretungsorgane festgelegt:

- § 2. (1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.
- (2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.
- (3) Der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (z.B. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) wird durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Die Aufgaben des Dienststellenausschusses

werden im Personalvertretungsgesetz §§ 9, 10 festgelegt: Insbesondere kommen den Dienststellenausschüssen wesentliche Mitwirkungs- und Informationsrechte zu. Außerdem ist in wesentlichen Punkten des Arbeitnehmerschutzes mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen.

Wann wende ich mich an die Personalvertretung?

- Bei Fragen zu Ihrem Dienstrecht.
- Bei Fragen und Unklarheiten Ihre Abrechnung (Gehalt) betreffend.
- Bei Änderungen im Dienstplan bei denen Sie benachteiligt wurden.
- Bei dienstlichen Problemen.
- Bei Fragen zu Sonderurlaub, Karenz, Sabbatical
- Bei Fragen zu Anträgen
- Bei Fragen zu Ihrer Pension
- Bei allen Vertragsangelegenheiten im Dienst

In **akuten Notfällen** ist das Team der PersonalvertreterInnen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter jederzeit für Sie da. Sollte an Ihrer Schule eine derartige Situation eintreffen, rufen Sie uns an! Ein solcher Notfall kann ein unerwartetes Dienstgespräch (zu diesem dürfen Sie jederzeit einen Personalvertreter hinzuziehen) oder auch eine Ausnahmesituation an der Schule sein.

Freiwillige Interessenvertretung

Gewerkschaft

GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Bundessektion Berufsschullehrer (BL 12)

1010 Wien, Schenkenstraße 4/5
Tel.: (01)53454-436, Fax: (01)53454-593

VORSITZENDER:



Andreas Mascher / OÖ
andreas.mascher@my.goed.at

Aufgaben:

Verhandlungen mit dem **Bundesministerium** für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Mitgestaltung bei Bundesgesetzen, Besoldung, Dienstrecht, usw.).

Sollten Sie nähere Informationen über die Bundessektionsleitung haben wollen, bitte unter folgender Internetadresse abrufen:

<http://www.goed-berufsschule.at>

Von der Bundessektion Berufsschullehrer wird auch eine **Zeitschrift** etwa vier Mal im Jahr herausgebracht, die auf der gleichen Adresse im Internet zu finden ist.

Die Themen sind speziell für Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, etwa besoldungsrechtliche Neuerungen oder Neuigkeiten aus dem Berufsschulbereich in ganz Österreich.

Dienstverhältnis des Vertragslehrers

a) befristet:

Beginn und Ende aus Dienstvertrag ersichtlich.

Vorteile: unkündbar für diese Zeit.

b) unbefristet:

ein Dienstverhältnis auf „unbestimmte Zeit“, also unter Anführung eines Beginnes, jedoch ohne Ende.

Vorteile: Das Dienstverhältnis gilt grundsätzlich als unbegrenzt, bei einem Beschäftigungsausmaß von mehr als 10 UE pro Woche – Einreihung in das Entlohnungsschema I L (siehe nächstes Kapitel).

Nachteile: Aufkündbar vor Ablauf des ersten Dienstjahres ohne Angabe von Gründen sowohl durch die Bildungsdirektion für Wien, als auch durch den Vertragslehrer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gem. §§ 33 VBG, nach Ablauf des 1. Dienstjahres nur mehr mit Angabe des Kündigungsgrundes unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Ende des Dienstverhältnisses als VertragslehrerIn:

- nach 1 Jahr Krankenstand
- durch den Tod
- aufgrund einer einvernehmlichen Lösung
- durch Pragmatisierung (= Übernahme in d. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis)
- durch Entlassung (= vorzeitige Lösung des Dienstvertrages seitens des Dienstgebers)
- durch Austritt (= vorzeitige Lösung des Dienstvertrages seitens des Dienstnehmers)
- durch Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei unbefristeten Dienstverhältnissen
- durch Zeitablauf bei befristeten Dienstverträgen

Gehalt und Entlohnung

Entlohnungsschema II L

- bei vertretungsweise, vorübergehender Verwendung
(befristetes Dienstverhältnis)
ODER
- bei einem Beschäftigungsausmaß **bis zu 10 Wochenstunden.**

- Nachteile:**
- * keine Vordienstzeitenanrechnung möglich
 - * Entlohnung nach Jahreswochenstunden und daher keine Entlohnungsstufen und damit keine Vorrückungen
 - * keine Mehrdienstleistungs-Vergütung
 - * keine Dienstfreistellung unter Fortzahlung der Bezüge während des Studiums an der PH.

Berechnung des Monatsentgeltes:

Jahreswochenstundenentgelt x wöchentliche UE : 12 *)
 Jahreswochenstundenentgelt x wöchentliche UE : 10 *)

Jahreswochenstunde an BS/Sondervertrag Euro 1.699,30

Monatswochenstunde

mit Durchbezahlung in den Hauptferien:
JWS : 12 = 1.762,70 : 12 = Euro 146,89 : 4,33 = Euro 33,92

o d e r

ohne Durchbezahlung in den Hauptferien:
JWS : 10 = 1.762,70 : 10 = Euro 176,27 : 4,33 = Euro 40,71

***) Der entsprechende Teiler ist im § 42 d VBG geregelt:**
 Dienstverträge, die **vor dem 1. Februar beginnen** und bis Ende des Unterrichtsjahres dauern, haben als Ende des Dienstverhältnisses das Ende des Schuljahres vorzusehen → **12er Teiler**.
Ausnahme: Wenn der Vertretungsanlass **während der Hauptferien nicht mehr gegeben** ist und eine Verwendung im nächsten Schuljahr nicht vorgesehen ist → **10er Teiler**.

Entlohnungsschema I L

üblich bei **Vollbeschäftigung** und
Teilbeschäftigung mit **mehr als 10 Wochenstunden**

Vorteile:

- * Anrechnung von Vordienstzeiten über eigenes Ansuchen und damit höhere Einstufung möglich
- * Vorrückung (jedes zweite Jahr) gewährleistet bzw. siehe Sondervertrag
- * Beurlaubung zur PH unter Fortbezahlung der Bezüge möglich (Vollbeschäftigung ist vorteilhaft!)

Berechnung des Monatsentgeltes

a) bei Teilbeschäftigung:

$$\text{Beschäftigungsausmaß} = \frac{100 \times \text{Wochenstunden}}{\text{Lehrverpflichtung}} = \dots \% \text{ (steht am Gehaltszettel)}$$

$$\text{Bezug} = (\text{Grundgehalt} + \text{Zulagen}) \times \text{Prozentsatz}$$

oder Bezug lt. Sondervertrag X Prozentsatz

b) bei Vollbeschäftigung:

$$\text{Bezug} = \text{Grundgehalt} + \text{Zulagen}$$

oder Bezug lt. Sondervertrag

Mehrdienstleistungen (MDL) = Wochenstunden, die über die vorgeschriebene Lehrverpflichtung (§ 52 LDG) hinausreichen;

Entlohnungsgruppe: Im Berufsschulbereich kommen vor:

- I L / I 2 b 1 + Dienstzulage = für **ungeprüfte** Vertragslehrer an Berufsschulen
- I L / I 2 a 2 = für **Vertragslehrer an BS mit Lehramtsprüfung** für BS

Entlohnungsstufe:

Es gibt 19 Stufen insgesamt, wobei nach jeweils 2 Jahren eine Vorrückung erfolgt; durch Anrechnung von Vordienstzeiten ist eine Einstufung in eine höhere Entlohnungsstufe möglich!

Berufsschullehrer - Sonderverträge

für **Vertragslehrer der Fachgruppen I, II und III**

Entlohnung ab 1.1.2021:

Stufe 1:	EURO	2.910,40	(vergleichbar mit I 2 a 2 Gehaltsstufe 7)
Stufe 2:	EURO	3.428,90	(nach 6 Jahren und Ablegung der Lehramtsprüfung für BS sowie ausgezeichnete Dienstbeurteilung)
Stufe 3:	EURO	4.263,60	(nach weiteren 5 Jahren – vergleichbar mit I 2 a 2 Geh. St. 14)

Bereits zurückgelegte Zeiten als Berufsschullehrer können für die Einstufung in Stufe 2 bis 3 angerechnet werden, wenn die Unterrichtstätigkeit nicht mehr als 6 Monate unterbrochen wurde (= Ausscheiden aus dem Dienststand).

Anwendung auf II-L Lehrer:

Euro 1.762,70 für eine Jahreswochenstunde
(1.762,70 € / 12 / 4,33 = 33,92 €)

Teilbeschäftigte Lehrer:

erhalten den aliquoten Anteil

Das neue Dienstrecht

Im Schuljahr 2017/2018 können die neu eintretenden Kolleginnen oder Kollegen sich noch zwischen dem alten oder dem neuen Dienstrecht entscheiden. Welches System vorteilhafter ist, kann nur individuell entschieden werden. Hierbei hilft die Personalvertretung gerne und berät in gewohnter Form.

Ab dem Schuljahr 2019/2020 gibt es keine Entscheidungsmöglichkeit mehr und alle Kolleginnen und Kollegen, die den Schuldienst ab diesem Zeitpunkt antreten, sind im neuen Dienstrecht vertraglich gebunden. Hier nun eine kleine Gegenüberstellung zur Orientierung:

Zwingend ab
01.09.2019!

	Dienstrecht „alt“ – Sondervertrag (auf die Darstellung des pragmatischen Dienstverhältnisses wird verzichtet)	Dienstrecht „neu“ PD neu
Für wen gilt was	Begründung eines Dienstverhältnisses vor dem Schuljahr 2014/2015	Erstmalige Begründung eines Dienstverhältnisses ab September 2019
Optionsrecht	Erstmalige Begründung eines Dienstverhältnisses im Übergangszeitraum (Schuljahre 2014/15 bis 2018/19), wenn das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde. WICHTIG: Bei der Festlegung auf das alte bzw. das neue Dienstrecht handelt es sich um eine einmalige Wahlmöglichkeit. Die Festlegung ist Voraussetzung für das Zustandekommen des Dienstvertrages und kann nicht widerrufen werden	
Ausbildung	Erstes und zweites Semester berufsbegleitend, drittes und viertes Semester als Vollzeitstudium, fünftes und sechstes Semester berufsbegleitend. Abschluss: Bachelor of Education	Der Sonderurlaub für das Vollzeitjahr im Rahmen der Ausbildung der Berufsschullehrer wird nicht mehr gewährt. Die gesamte Ausbildung ist berufsbegleitend zu erfüllen. Insgesamt acht Semester. (Abschluss, wenn gewünscht: nach dem Bachelorstudium nach dem VBG §40 (3) Abschluss als Master of Education – nicht zwingend), FG III als Bachelor of Education.
Unterrichts- verpflichtung	FG I : 23 Wochenstunden FG II: 23 Wochenstunden FG III: 24,25 Wochenstunden	Einheitliche Lehrverpflichtung von 24 Wochenstunden, zwei davon sind für Aufgaben aus besonderen Tätigkeitsbereichen (z.B.: Klassenvorstandstätigkeiten) oder für qualifizierte Beratungstätigkeiten vorgesehen
Besoldung	Siehe Seite 13	Siehe Seite 13

Verweildauer in den jeweiligen Entlohnungsstufen	Sondervertragsstufe I: 6 Jahre (PH Jahr wird nicht berücksichtigt) Sondervertragsstufe II: 5 Jahre Sondervertragsstufe III: ab 11 Jahren im Dienst! ACHTUNG: Länderregelungen	Für die Dauer der Zugehörigkeit zur Entlohnungsgruppe „pd“ können Zeiten im Höchstausmaß von zwölf Jahren berücksichtigt werden. Dies erfolgt durch Verordnung der zuständigen Bundesministerin/des zuständigen Bundesministers. Die für die weiteren Vorrückungen erforderlichen Zeiten betragen: 1. In die Entlohnungsstufe 2 dreieinhalb Jahre 2. In die Entlohnungsstufe 3 und 4 jeweils fünf Jahre 3. In die Entlohnungsstufe 5 und 6 und 7 jeweils sechs Jahre
Zulagen	Klassenvorstand: 1-3: € 160,1 Ab 4: € 320,2 Fachkoordinator je nach Anzahl der Schülergruppen: Zwischen € 71,2 und € 98,8 Kustodiate je nach Art des Kustodiates: € 58,0 bis € 116,1 LDU-Zulage: € 72,8 bis € 101,0	in der Berufsschule in den Pflichtgegenständen der Fachgruppe I oder in den Pflichtgegenständen der Fachgruppe II → € 14,60 je gemäß der Lehrfächerverteilung regelmäßig zu erbringender Wochenstunde.
Verwendungsbezeichnung	Sondervertragslehrer/in	Professor/in
Schulleiter/in	Ernennungserfordernisse für die betreffende Stelle gemäß § 26 LDG bzw. § 2 VTL	Mind. sechsjährige Berufserfahrung, Hochschullehrgang Schulmanagement (90 ECTS)

Gehalt/Bezug ab 1. 1.2021

Gehaltstabelle ab 1. Jänner 2021

Sondervertrag für Vertragslehrer - I L:

Stufe 1	€ 2.910,4
Stufe 2	€ 3.428,9
Stufe 3	€ 4.263,6

Vertragslehrer pd

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe pd	Verweildauer in Jahren
1	€ 2.821,4	3,5
2	€ 3.211,5	5
3	€ 3.602,6	5
4	€ 3.993,8	6
5	€ 4.385,2	6
6	€ 4.776,5	6
7	€ 5.018,2	

Beamte		Vertragslehrer	
Gehaltsstufen	L2a2 BL	Entlohnungsstufen	I2a2 VI mit LAP
1	€ 2.356,5	1	€ 2.452,5
2	€ 2.423,3	2	€ 2.522,7
3	€ 2.490,3	3	€ 2.590,6
4	€ 2.572,9	4	€ 2.677,6
5	€ 2.714,3	5	€ 2.824,8
6	€ 2.874,9	6	€ 2.991,9
7	€ 3.042,0	7	€ 3.167,0
8	€ 3.228,2	8	€ 3.359,7
9	€ 3.413,3	9	€ 3.553,7
10	€ 3.599,4	10	€ 3.749,9
11	€ 3.785,5	11	€ 3.946,1
12	€ 3.972,9	12	€ 4.142,2
13	€ 4.161,2	13	€ 4.338,4
14	€ 4.342,9	14	€ 4.529,0
15	€ 4.512,4	15	€ 4.706,4
16	€ 4.642,8	16	€ 4.893,4
daz	€ 4.708,9	17	€ 5.082,9
DAZ	€ 4.906,0	18	€ 5.218,9

Gehaltsverhandlung am 19.11.2020 www.goed.at

Erhöhung der Gehälter und Zulagen ab 1.1.2021

1,45 %

Herbert Schmitt
Fritzer, Eruber, Gabriel, Deckenbacher, Senbauer, Oslin, Eym

Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRE LÖHNE

Information der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst über die Erhöhung der Bezüge 2021 Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Verhandlungsstelle 1.100 Wien, Tel. 01 876 64 0

II L- Verträge:

	Sondervertrag	I2b1
Jahreswochenstunde	€ 1.762,7	€ 1093,2
Dienstzulage		€ 85,1

Vergütungen:	bisheriges Dienstrecht	Vertragslehrer pd
Vertretung (Supplierung)	€ 30,3	€ 39,3
Klassenvorstand	€ 160,1	--
Kustodiat	€ 59,3	--
Werkstätte	€ 118,7	--
Fächervergütung FG 1 und 2	-----	€ 14,60

Angaben ohne Gewähr, Irrtum und Rundungsdifferenzen vorbehalten!

Lehrverpflichtung ~ nur für Dienstrecht alt gültig~

FG I	23 Wochenstunden
FG II	23 Wochenstunden
FG III	24,25 Wochenstunden
Religionslehrer	22 Wochenstunden

Lehrverpflichtungsminderung:

Schularbeiten:

je Schularbeitsgegenstand eine Anspruchsberechtigung
 bis zur vier Anspruchsberechtigungen: **1 Stunde/Woche**
 ab 5 Anspruchsberechtigungen: **2 Stunden/Woche**

das gilt sowohl für Fachgruppe I als auch Fachgruppe II

Lehrgangsschulen:

lehrgangsmäßige Berufsschule **0,25 Wochenstunden**

Mehrdienstleistungen

Wertigkeit der MDL – Faktorenberechnung:

$$\text{Faktor} = 21 : (\text{Lehrverpflichtung} + 1)$$

Lehrverpflichtung 22 (Religion) $21 : (22 + 1) = \mathbf{0,913}$

Lehrverpflichtung 23 (FG I und II) $21 : (23 + 1) = \mathbf{0,875}$

Lehrverpflichtung 24,25 (FG III) $21 : (24,25 + 1) = \mathbf{0,832}$

Wert einer MDL (für IL Lehrer)

$$\frac{\text{Monatsbezug} \times 1,3^* \times \text{Faktor}}{100}$$

Beispiel:

ungeprüfter Vertragslehrer im Sondervertrag Stufe 1: **2.910,4 €**

$$1 \text{ MDL} = (2.910,4 \text{ €} \times 1,30 \times 0,875) : 100 = \mathbf{33,10 \text{ €}}$$

* Dieser Faktor wurde von Frau Bundesminister Schmid (SPÖ) im Jahr 2009 von 1,432 herabgesetzt wodurch eine Mehrdienstleistung wesentlich weniger wert ist als zuvor!

Vergütung für Supplierung:

€ 30,3 (Sondervertrag) bzw. € 39,3 (neues Dienstrecht) bei Supplierungen für Kolleginnen oder Kollegen, die/der voraussichtlich weniger als 14 Tage dienstverhindert sind (Ausnahme: Blockunterricht).

Vergütung für Mehrdienstleistung ...wenn die Kollegin oder der Kollege, die/der zu supplieren ist, voraussichtlich länger als 14 Tage dienstverhindert ist.

MDL bleiben erhalten: wenn 1 Unterrichtseinheit (UE) pro Tag gehalten wird.

außerdem ...*

- an gesetzlichen Feiertagen,
- am Pfingstsamstag
- Samstag, der auf einen freien Freitag folgt
- an einzelnen schulautonomen Tagen
- schulfrei auf Wunsch der Wirtschaft
- eintägige Schulveranstaltung
- Dienststellenversammlung lt. § 5 PVG
- 3 Tage Fort- und Weiterbildung
- bei Dienstauftrag (z. B: ARGE, Sport, usw.)

MDL werden eingestellt:

- Ferialzeiten, die mindestens eine Woche dauern (Osterferien bis einschließl. Osterdienstag)
- Allerseelen
- Pfingstdienstag
- Landespatron

Abzug pro Tag:

an bis zu 5 Tagen Unterricht	→	1/5
an 6 Tagen Unterricht	→	1/6

* Einige Tage an denen die Fortzahlung der MDL gesichert waren wurden 2009 von Frau BM Schmid (SPÖ) gestrichen.

Kinderzuschuss

Kinderzuschuss

(die ehemalige Kinderzulage bis 31.12.2011)

Nach der Geburt Ansuchen (mit Formular und Bestätigung des Wohnsitzfinanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe) um Zuerkennung beim Dienstgeber.

Höhe: € 15,60 monatlich, auch bei Teilzeit

Während der Karenz erhalten Lehrer das Kinderbetreuungsgeld von der Krankenkasse. Dies sind keine Bezüge vom Dienstgeber und daher besteht hier kein Kinderzuschuss. Ist der zweite Elternteil ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt, empfiehlt es sich, dass dieser die Kinderzulage beansprucht. (Bei Wechsel des Kinderbetreuungsgeldbezuges ummelden).

Empfehlung:

Wenn beide Elternteile Anspruch auf die Kinderzulage(n) hätten (öffentlich rechtliches Dienstverhältnis), sollte der nur teilbeschäftigte Elternteil zugunsten des vollbeschäftigten auf diese verzichten, da sie als Bestandteil des Bezuges sonst gekürzt würde(n). Es kommt hier manchmal vor, dass der Dienstgeber auch bei öffentlichen nahen Betrieben eine „Nichtbezugsbestätigung“ verlangt.

Berechtigung: eheliche, uneheliche, legitimierte Kinder, Wahlkinder und Kinder, wenn für diese Familienbeihilfe bezogen wird.

Sonderurlaub

siehe § 57 LDG, § 29a VBG – **Kannbestimmung!**

- Gründe:** familiäre (z.B. Wohnungswechsel, Todesfall, ...)
persönliche (z.B. Aus- und Weiterbildung, ...)
- Bezüge:** volle Bezüge, Entfall der MDL
- Dauer:** maximal 12 Wochen/Kalenderjahr

Verehelichung	bis zu 3 Werktagen Ein Sonderurlaub aus Anlass einer Verehelichung muss im „Nahbereich“ des Hochzeitstermins liegen. Freie Tage, Sonn- und Feiertage werden nicht als Urlaub gerechnet.
Geburt eines Kindes	bis zu 3 Werktagen
Tod der Ehegattin/des Ehegatten	bis zu 3 Werktagen
Verehelichung von Geschwistern oder eigenen Kindern, eigene silberne Hochzeit, silberne oder goldene Hochzeit der Eltern	1 Werktag
Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern), Kindern (auch Stief- und Pflegekindern), die im gemeinsamen Haushalt lebten oder anderer im Haushalt lebender Familienangehöriger	bis zu 2 Werktagen
Tod von Geschwistern, Eltern, Schwieger- oder Großeltern, soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten	1 Werktag
Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- oder Wohnorts	1 Werktag
Übersiedlung der Familie anlässlich der Versetzung in einen anderen Dienstort bzw. in einen anderen Wohnort	bis zu 3 Werktagen
Prüfungsurlaub	Die Bildungsdirektion für Wien kann einen Prüfungsurlaub bis zu 10 Tagen gewähren!

Pension (Vorsorge)

Eine (hoffentlich) lange Dienstzeit liegt vor Ihnen. Die Überlegung bereits jetzt an die Pension zu denken bringt den klassischen Vorteil mit geringen Einlagen einen hohen Ertrag zu erzielen. Seitens des Dienstgebers gibt es hier zwei Möglichkeiten die für Sie bereits jetzt in Betracht kommen:

Gehaltsumwandlung

Nach Abschluss einer Pensionsversicherung werden € 25,00 Ihres Bruttogehalts als Beitrag zur Pensionssicherung abgeführt. Dies bringt steuerliche Vorteile. Diese Art der Pensionsvorsorge können Sie mit vielen Versicherungsunternehmen abschließen. Der Dienstgeber führt diesen Beitrag dann automatisch ab.

Bundespensionskassenbeitrag

Zusätzlich zur bestehenden betrieblichen Pensionsvorsorge ist es Ihnen möglich bis zu € 1.000,00 jährlich (Stand September 2009) Ihres Gehalts zur Pensionsvorsorge abzuführen. Der steuerliche Vorteil kann auf zwei Varianten geltend gemacht werden (im Lohnsteuerausgleich, für einen sofortigen Nutzen, oder angerechnet für die Auszahlung der Zusatzpension.

Bei Interesse an einer dieser Vorsorgeoptionen berät Sie das FCG Team gerne.

Wichtige Links, Adressen und Informationen....

- ÖGB Bundesleitung 12 – Gewerkschaft Berufsschule
<https://www.goed-berufsschule.at/>
- FCG – Die Personalvertretung für Wiener Berufsschullehrerinnen
<http://www.berufsschullehrer.at/>
- Bildungsdirektion für Wien (Formulare – Dienstauftrag, Reisekosten, usw.)
<https://webservice.bildung-wien.gv.at/Default.aspx>

Vorteile als GÖD-Mitglied:

- ✓ ¼ jährliche Ausgabe der GÖD-Zeitung der Bundesleitung
- ✓ Aktuelles Jahrbuch der GÖD (enthält alle gesetzlichen Bestimmungen, die für uns wichtig sind)
- ✓ Rechtsschutz
- ✓ Bildungsförderung
- ✓ Familienunterstützung
- ✓ Solidaritätsversicherung
- ✓ Sozialunterstützung
- ✓ Katastrophenfonds ÖGB
- ✓ Beratung
- ✓ Unterstützung
- ✓ Preisvorteile bei Partnerbetrieben (Hotels, Reifenaktionen, Kabarett, usw.)
- ✓ Schulungen für Mitglieder und FunktionärInnen



Mehr unter <https://www.goed.at/leistungen/> !



göd.fcg

Dienstpflichten

Allgemeine Dienstpflichten § 29 LDG/VBG § 5

1. Der Landeslehrer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben treu, gewissenhaft und unparteiisch zu erledigen.
2. Der Landeslehrer hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit für seine Tätigkeit erhalten bleibt.
3. Der Landeslehrer hat um seine berufliche Fortbildung bestrebt zu sein.

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten § 30 LDG/VBG § 5a

4. Der Landeslehrer hat die Weisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen.
5. Der Landeslehrer kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.
6. Hält der Landeslehrer eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Dienstpflichten des Leiters § 32 LDG/VBG § 5b

7. Der Leiter hat die ihm auf Grund seiner Funktion obliegenden Pflichten gewissenhaft zu erfüllen.
8. Der Leiter hat darauf zu achten, dass alle an der Schule tätigen Lehrer ihre dienstlichen Aufgaben erfüllen.
9. Er hat ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen.
10. Er hat ihr dienstliches Fortkommen nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern.
11. Wird dem Leiter in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlichen strafbaren Handlung bekannt, hat er dies zu melden bzw. er ist zur Anzeige verpflichtet.
12. Der Leiter hat in der Regel während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend zu sein. Im Falle einer vorübergehenden Abwesenheit während der Unterrichtszeit hat er für eine Vertretung zu sorgen.

Amtsverschwiegenheit § 33 LDG/VBG § 79

13. Der Landeslehrer ist über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung von Interesse ist, verpflichtet.
14. Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.
15. Hat der Landeslehrer vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde auszusagen und lässt sich aus der Ladung erkennen, dass der Gegenstand der Aussage der Amtsverschwiegenheit unterliegen könnte, so hat er dies seiner Dienstbehörde zu melden. Die Dienstbehörde hat zu entscheiden, ob der Landeslehrer von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit zu entbinden ist
16. Stellt sich erst bei der Aussage des Landeslehrers heraus, dass es sich um Amtsverschwiegenheit handeln könnte, so hat der Landeslehrer die Beantwortung weiterer Fragen zu verweigern.
17. Im Disziplinarverfahren sind weder der Beschuldigte noch die Organe der Disziplinarbehörde oder der Disziplinaranwalt zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

QR-Codes

Schulunterrichtsgesetz:



Schulorganisationsgesetz:



Lehrpläne der Berufsschulen:



Leistungsbeurteilungsverordnung:

