

# kreidekreis

Steiermark

ÖLIUG

Zeitung der Steirischen Lehrer\*innen-Initiative  
Unabhängige Gewerkschafter\*innen für mehr Demokratie

Nr.7a Stmk.  
Nov. 2023

Lehrer\*innen-Arbeitszeitmodell:  
48-Stundenwoche  
Lehrer\*innenmangel –  
wir fordern eine Arbeitszeitstudie

Die parteiunabhängigen steirischen Lehrervertretungen gehen gemeinsame Wege in eine neue „Steile Zeit“: die STELI UG und PULL UG unter dem Dach der ÖLI UG. Wir laden euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, ein, die Idee einer parteipolitisch unabhängigen Personalvertretung und Gewerkschaft an euren Schulen weiter aktiv zu unterstützen, und freuen uns, wenn ihr auch den Kreidekreis Steiermark wohlwollend aufnehmt. Willst du darin online blättern, dann gehe auf <https://oeli-ug.at/kreidekreis/>



**PULLUG**  
PARTEIUNABHÄNGIGE  
LEHRER\*INNENLISTE

# LehrerIn-Arbeitszeitmodell: 48-Stundenwoche

Hannes Grünbichler



Den Artikel mit Links findet man auch unter:  
<https://oeli-ug.at/lehrerin-arbeitszeitmodell-48-stundenwoche/>

Am „WeltlehrerInnen-tag“ gab es eine ÖLIUG-Medienaussendung zum LehrerIn-Arbeitszeitmodell, weil ihre VertreterInnen meinen, der Öffentlichkeit und vor allem den Bildungsverantwortlichen muss wirklich einmal erst bewusst werden, was Lehrkräfte wirklich leisten. Der Autor möchte das anhand eines einfachen Rechenbeispiels verdeutlichen. Die Arbeitszeit einer Lehrkraft beträgt im Monatschnitt 173,2 Stunden (dies ist auch in der Zeile „Einstufungsdaten“ in der Stammdatenauswertung im Portal Austria des BRZ ersichtlich). Die 173,2 Stunden sind also in allen 10 Monaten des Unterrichtsjahres zu leisten. Das ergibt eine errechnete Jahresarbeitszeit von 1732 Stunden<sup>[1]</sup> für Unterricht, Vor- und Nachbereitung, Korrekturarbeit und notwendige administrative Arbeit. Das Unterrichtsjahr umfasst dabei insgesamt 36 Schulwochen.

## Lehrkräfte erarbeiten sich die Ferien – nur kein schlechtes Gewissen

Wenn man annimmt, dass die 1732 Stunden in den 36 Schulwochen geleistet werden, ergibt das eine Wochenarbeitszeit von etwas mehr als 48 Stunden für Unterricht, Vor- und Nachbereitung und notwendige administrative Arbeit, wenn man vollbeschäftigt ist (und einen Vertrag von 20 bis 22 Unterrichtsstunden hat). Im Vergleich dazu beträgt die Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst nur 37,5 Stunden (gemäß VwGH-Entscheidung Ra

## LehrerIn 2000



## die einmalige Vermessung eines Berufsbildes

2015/120051). Das Arbeitszeitmodell für Lehrpersonen sieht also eine um 10,5 Stunden erhöhte wöchentliche Arbeitszeit vor. Das ergibt für die 36 Schulwochen 378 Stunden, die Lehrkräfte so ansammeln. Sie erarbeiten sich also rund 10 Wochen an Zeitguthaben.

Dieses Zeitguthaben bauen die Lehrkräfte mit ihrem 5-Wochen-Urlaubsanspruch in den „Ferien“ ab, also in den 2 Wochen Weihnachtsferien, 1 Woche Herbstferien, 1 Woche Semesterferien, 1 Woche Osterferien und den 9 Wochen Sommerferien. Die restlichen Tage entfallen auf die schulautonomen Tage.

## Lehrkräfte arbeiten aber mehr als 48 Stunden in der Woche

Das LehrerIn-Arbeitszeitmodell geht also von einer 48-Stundenwoche als Norm aus. Aber ist das realistisch? Dazu benötigt es einen Blick auf die der Gewerkschaft lange versprochene Arbeitszeitstudie durch das Bildungsministerium. Diese gibt es aber nicht in aktualisierter Form. Bereits die letzte Erhebung vor 24 Jahren (1999)

für LehrerIn 2000 hat gezeigt, dass die 1732 Stunden an Jahresarbeitszeit bei einer Vollbeschäftigung nicht einhaltbar sind, dabei sind ständig neue Arbeitsbelastungen hinzugekommen und der jüngste OECD Bericht „Bildung auf einem Blick 2023“ bestätigt darüber hinaus noch, dass gut ausgebildete Lehrkräfte weniger verdienen als andere Vollzeitbeschäftigte mit einem gleichzuhaltenden Hochschulabschluss. Es ist müßig, darauf hinzuweisen, dass diese Ungerechtigkeit in Österreich noch größer ist als in anderen Ländern.

**Der aktuelle Forschungsstand zu Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften zeigt, Lehrkräfte arbeiten mehr und das bei schlechter Bezahlung. Das ist die einzige Konstante eines an und für sich schönen Berufsbildes.**

## Bildungsverantwortliche haben sich mit Schulrealitäten auseinanderzusetzen

Die VertreterInnen der ÖLIUG verlangen von den Bildungsverantwortlichen und empfehlen den Bildungsinteressierten, sich auch mit den Arbeitsrealitäten von Lehrkräften auseinanderzusetzen, denn dann wäre ein für alle Mal Schluss mit dem LehrerInnen-Bashing! Selbst bei Zeitknappheit würden fünf Minuten der Wertschätzung zum Lesen dieses FAZ-Artikels „Wie lange halten Lehrer durch?“ vom 4. Oktober über die Arbeitsbelastung in der Schule genügen. **Darin zeich-**

Wir sind unabhängig,  
weil wir selbst  
denken können.



Mehr auf [ugod.at](http://ugod.at)

net der Arbeitswissenschaftler Frank Mußmann, der zur Arbeitszeit von Lehrkräften forscht, ein Bild über eine ganz normale Schulwoche einer Lehrkraft. Er meint, dass gerade das ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden soll, schließlich haben Lehrkräfte im Vergleich zu anderen Beschäftigten einige arbeitsfreie Wochen („die Ferien“) mehr. Recht hat er. Die Öffentlichkeit soll wissen, dass Lehrkräfte ihre Ferienzeiten einarbeiten.

Eine weitere Überraschung gibt ebenfalls zu denken: Das Unterrichten selbst, die eigentliche Kernkompetenz von Lehrenden, laut Schulforschung der Garant für den Lernerfolg, nimmt oft nur noch 30 bis 40 Prozent der Arbeitszeit von Lehrkräften ein.

Jede Person, die über Lehrermangel spricht, sollte wissen, es sind die Rahmenbedingungen: Die hohe Arbeitsbelastung unter dem Schuljahr, das unzureichende Unterstützungssystem, die schlechte Bezahlung und das ständige Jammern über die Ferien – die sich Lehrkräfte erarbeiten und dringend zur Regeneration brauchen – machen den Lehrkräften zu schaffen. Sie haben sich das nicht verdient. Sie verdienen sich Wertschätzung, weil sie trotz dieser widrigen Umstände noch immer gerne mit den Kindern und Jugendlichen arbeiten. Das macht den Beruf LehrerIn für sie noch immer zu einem schönen Beruf. Nur, wenn alle diese Arbeitsrealitäten ernst nehmen, kann es sich für sie zum Besseren verändern.

[1] Das vom Bildungsministerium erdachte Arbeitszeitmodell ist allerdings eine Spur komplexer und sieht für eine Lehrkraft zwischen 1 736 und 1 776 Jahresstunden vor.

## Lehrer\*innenmangel – wir fordern eine Arbeitszeitstudie

Juliana Kemmer



Wer hätte sich das vor 5- 10 Jahren gedacht? Lisa S. schlägt das Angebot, einen gut bezahlten, sicheren Job im öffentlichen Dienst aus und verlässt die Schule. Sie verzichtet auf all die vielen Goodies, die Lehrer\*innen ja angeblich bekommen.... Halbtagsjob, lange Ferien, und, und, und... Undenkbar und sehr selten – bis vor Kurzem.

Was ist passiert, dass ein Traumberuf zum Alptraumberuf für nicht wenige junge Kolleg\*innen werden konnte? Dies genauestens zu analysieren, wird wohl unerlässlich sein. Ein Punkt jedenfalls zieht sich durch alle Begründungen: Die Arbeitsbelastung ist viel zu hoch, in erster Linie sind damit wohl die Kolleg\*innen mit neuem Dienstrecht gemeint, aber es trifft auch auf viele zu, die noch keine Lehrverpflichtungen von 22 + 2 Wochenstunden hatten.

Für alle Lehrer\*innen haben sich nämlich in den letzten Jahren die (unbezahlten) Nebentätigkeiten massiv erhöht, nicht zuletzt deshalb, weil die meisten Schulen im Wettbewerb (um die geburtenärmeren Jahrgänge) stehen. Das bedeutet in der Praxis, dass professionelle Medienarbeit mittlerweile in jeder höheren Schule gemacht wird, dass die Elternabende in den „Zubringerschulen“ nicht mehr nur Informationscharakter, sondern in erster Linie eine Werbewirkung haben. Wer setzt all das um? Mit welchem Zeitbudget?

Schulen sind auch für viele gesellschaftspolitische Anliegen zuständig, ob es sich um Umweltfragen handelt (Umweltzeichenschulen) oder auch um die an sich gute Idee der Europäischen

Union, Jugendliche und Lehrer\*innen aus verschiedensten Ländern im Rahmen von Erasmus+ miteinander in Kontakt zu bringen, damit Europa zusammenwachsen kann.

Dabei reden wir noch nicht von den Besprechungen/Absprachen für Schularbeiten und deren terminliche Koordination, für Projekte bis hin zu den durchaus aufwändigen Schul-Evaluations-Maßnahmen, die gerade in Zeiten, in denen Lehrer\*innen nicht nur in Österreich händeringend gesucht werden, wirklich entbehrlich sind. Viel Zeitaufwand – ohne dass jemals deren Wirkung (Evaluation bitte!) hinterfragt wird.

Wir Gewerkschafter\*innen fordern seit Jahren eine Arbeitszeitstudie, in der all die unbezahlten Tätigkeiten, die sich in den letzten Jahren massiv erhöht haben, sichtbar werden. Erst dann kann und wird wohl über deren Bezahlung/Einrechnung verhandelt werden.

Juliana Kemmer, stv. Vorsitzende AHS Steiermark

P.S: Wir freuen uns über Rückmeldungen zu diesem Thema, in denen ihr von euren Erfahrungen berichtet.

[kemmer@oeli-ug.at](mailto:kemmer@oeli-ug.at)  
Tel: 0664/5569758



# Lifehack – Die „Vokabeltests“

Eva Schachner



Ich kenne keine Sprachen-Lehrer\*innen, die ohne schriftliche Vokabel- bzw. Grammatikchecks auskommen. Auch in meinem Englisch- und Französisch-Unterricht haben sie einen Fixplatz: Ich finde es wichtig, regelmäßig zu überprüfen, ob der Wortschatz beherrscht wird, besonders im Anfangsunterricht, wenn die Schüler\*innen nicht nur viele neue Wörter, Phrasen und Strukturen erlernen, sondern sich auch auf die Rechtschreibung der Fremdsprache erst „einschießen“ müssen.

Jetzt ist es aber doch so, dass wir in den Schularbeiten-Gegenständen keine „Tests“ schreiben bzw. sie nicht in die Beurteilung einfließen lassen dürfen. Ich habe daher seit einigen Jahren einen Zugang, der sich bisher sehr gut bewährt hat, und den ich hier mit euch teilen möchte.

Für mich ist generell ein großes Ziel, die Eigenständigkeit und auch die Selbst-Motivation der Schüler\*innen zu fördern. Daher vermittele ich ihnen von Anfang an, dass sie nicht für mich oder für Noten Vokabel lernen oder Hausübungen machen, sondern einzig und allein für ihren persönlichen

Lernfortschritt. Im Prinzip oder vordergründig ist das natürlich auch bei benoteten Überprüfungen so, doch es macht meiner Meinung nach einen Unterschied, wie man die Sache verkauft. „Zeig, was du kannst!“, risikolos, da nicht beurteilt. In diesem Sinne läuft es bei mir so, dass die schriftlichen Vokabel-/Grammatik-Wiederholungen nur Feedback-Funktion haben – Feedback für die Schüler\*innen, ihre Eltern und für mich. Ich notiere mir die Ergebnisse, um jederzeit Auskunft geben zu können, doch ich „zähle“ diese Ergebnisse nicht zur Note. Denn meine Erfahrung hat gezeigt: Wer bei der Wiederholung wenig kann und dieses Feedback bekommt, lernt entweder künftig mehr und kann es dann, oder er/sie ignoriert das Feedback und kann dann entsprechend bei der Schularbeit/der mündlichen Übung auch keine gute Leistung zeigen. Es hat sich also für mich herausgestellt, dass es für eine passende Beurteilung die „Noten“ der Vokabel-/Grammatik-Checks nicht braucht. Die meisten meiner Schüler\*innen finden die regelmäßigen Checks hilfreich, um zwischen den Schularbeiten eine Vorstellung von ihrem Wissensstand bzw. ihren Kompetenzen zu bekommen, und sie bereiten

sich auch auf nicht benotete Wiederholungen vor. Wenn sie das nicht tun, haben sie (und ich) durch die Wiederholung trotzdem eine Ahnung, wie weit sie vom Ziel entfernt sind. Und der große Vorteil für mich ist, dass bei einem eventuellen Einspruch gegen die Note alles seine Richtigkeit hat.

Mir ist klar, dass es sehr große Unterschiede bei den Schüler\*innen geben kann, nach Alter, Schulform etc., die natürlich beeinflussen, wie gut so etwas funktioniert. Ich glaube, dass wir an unserer Schule grundsätzlich sehr leistungsmotivierte Schüler\*innen haben. Dennoch denke ich, egal welche Schüler\*innen wir wo unterrichten, dass es wichtig ist, diesen oben erklärten selbstverantwortlichen Zugang zum Lernen zu fördern. Für den Schüler/die Schülerin bedeutet das: Das Ergebnis eines schriftlichen Tests ist ein Feedback zu meinem Lernfortschritt und relevant für mich als Lernende\*r, auch wenn es keine direkte Auswirkung auf meine Note hat (indirekt, wie oben erwähnt, sehr wohl – durch Bestätigung bei Erfolg bzw. die Möglichkeit nachzubessern, bevor eine benotete Überprüfung stattfindet).

**Nach dem Nationalratsbeschluss vom 18.10.2023** es ist nun also klar, dass auch die Mitte 2019 beschlossene Vordienstzeitenanrechnung nach dem neuerlichen EuGH-Urteil geändert wird und Zeiten vor dem 18. Geburtstag nun tatsächlich zum Teil angerechnet (und nicht wieder - über 4 Jahre minus - abgezogen) werden und dass niemand einen Antrag stellen muss, sondern alle nochmal neu gerechnet werden. Und es werden die mit einem Minusergebnis nichts zurückzahlen müssen (0,75% wären davon betroffen).

Es ist zu hoffen, dass jene, deren Verfahren vor etwa einem halben Jahr unterbrochen wurde, nun auch bald eine positive Nachricht und Nachzahlung bekommen. Von der ganzen Sache betroffen sind alle, die vor 2010 ihren Vorrückungsstichtag berechnet bekamen.

Weiters wurde auch die Änderung bei der Pensionsberechnung beschlossen: Wer heuer schon den Pensionszahlungsbeginn haben könnte, aber erst 2024 die Pension antritt, bekommt 9,7% plus! Nur wer erst 2024 das Pensionsrecht durch den Korridor erreicht und dann gleich 2024 ab einem Monatsersten 2024 die Pension bezieht, bekommt diesen Bonus nicht, wenn sie oder er erst 2025 oder später das gesetzliche Pensionsalter erreicht und daher auch später in Pension gehen könnte. Wer aber 2024 eine Dienstunfähigkeits- oder Langzeitversichertenpension oder Alterspension antritt, bekommt auf jeden Fall die +9,7%.

# Über Bienen und Träumereien

Ulrich Pichler



Mein lieber Freund H aus L, er heißt anders, hat einen neuen Lieblingsspruch „in meiner Wöd, bin i da Höd“. Ein über die Grenzen seiner Klassenzimmer und seines Kollegiums hinaus interessierter Kollege hat jetzt sein Stück Wald, seine Bienen und seine Schüler:innen im Fokus.

Was in seiner Schule passiert, welche pädagogischen Entwicklungen „draußen“ stattfinden, das politische Gangel rund um die Organisation des Mangels, aka Schulpolitik, ist für ihn nicht mehr von Belang, zu tief hat ihn das System frustriert.

H, würde eine Personalentwicklerin wahrscheinlich befinden, ist in der Phase der Resignation (im Prozess der inneren Kündigung) angekommen. Ein Glück für seine Schüler:innen, dass er es sich dort mit einem liebevollen und

verantwortungsbewussten Blick auf sie eingerichtet hat.

Viele junge Kolleginnen lassen es gar nicht so weit kommen und durchlaufen die Phasen der inneren bis hin zur tatsächlichen Kündigung im Schnelldurchlauf. Kann man es ihnen verdenken? Wäre die höhere Remuneration unserer vielfältigen Dienstpflichten ein Ausweg, eine Lösung? Ich glaube es ehrlich nicht. Genausowenig wie das Mantra, dass in fünf Jahren der Lehrer:innenmangel kein Thema mehr sein wird.

Man kann sich als Personalvertreter auf die (technokratische) Position zurückziehen, die Rechte der Kolleginnen im bestehenden System bestmöglich zu wahren und durchzusetzen. Ja, das ist unser Mandat, dafür sind wir gewählt. Gerade als Mandatar:innen

der unabhängigen Fraktionen sind wir es aber unseren Sympathisant:innen und Wähler:innen schuldig, mitunter die großen Fragen nach der Zukunft unseres Standes und unserer Arbeitsumfeld zu stellen um diese langfristig abzusichern. Das dabei nicht nur bequeme Antworten herauskommen, erscheint mir gegeben.

Mehr vom bisherigen bringt H nicht aus seiner Resignation und einige andere Bekannte – die meist verstanden haben, dass der pädagogische Dienst nicht mit der Schulglocke und der letzten korrigierten Hausübung endet, sondern vielmehr mit dem Blick auf das einzelne Kind und die Kolleg:innen am Nachbartisch im Konferenzzimmer anfängt - nicht zurück in die Schule. Wir und die Kinder würden sie dringend brauchen.



**In einer Aussendung der GÖD Landesleitung wurden die Schulen darüber informiert, dass Verhandlungen zwischen der GÖD und dem BMBWF laufen, um hier nachhaltige Verbesserungen zu erzielen.**

Danny Noack

Basis der Verhandlungen zur Entlastung der Schulen, ist die GÖD Resolution der Bundesleitung 10 vom 5. Juli 2023 (OTS Aussendung).

**Im Konkreten wird werden folgende Forderungen verhandelt:**

- wirksame und nachhaltige Maßnahmen gegen fehlendes pädagogisches Fachpersonal
- die Flut an praxisuntauglichen Reformen und nicht evaluierten pädagogischen Innovationen zu stoppen
- für alle Pflichtschulen professionelles Unterstützungspersonal (pädagogisch, psychologisch, sozial-emotional, therapeutisch, administrativ und aus dem Gesundheitsbereich) in ausreichender Zahl sowie notwendige Ressourcen in technischer und räumlicher Hinsicht zur Verfügung zu stellen
- den sonderpädagogischen Förderbedarf mit all seinen Facetten an die realen schulischen Notwendigkeiten anzupassen
- attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und eine bessere Bezahlung von Lehrerinnen und Lehrern zu gewährleisten
- Verwaltung und Bürokratie auf das unbedingt Notwendige zu reduzieren und Bildungsbehörden zu Serviceeinrichtungen für Schulen umzubauen
- die Ausbildung zukünftiger Kolleginnen und Kollegen an die tatsächlichen schulischen Erfordernisse in allen Sparten anzupassen

Diese Forderungen sind nicht neu und man muss leider gestehen, dass es diesbezüglich in den letzten 2 Jahren außer guten Worten wenig Konkretes gegeben hat. Die Verhandlungsführer:innen der Mehrheitsfraktionen FCG und FSG müssen sich an den Ergebnissen der Verhandlungen zur Entlastung der Schulen messen lassen. Wir hoffen auf gute und vor allem wirksame Ergebnisse. Glück auf!



Hannes Grünbichler

**Auf dieser Rechtsseite finden sich wichtige Informationen zu Problemen, die uns Lehrer\*innen den Alltag vielleicht erleichtern.**

## 1. Reiserechnungen (bei Sprachreisen ist Vorsicht geboten)

Lehrer und Lehrerinnen können Reiserechnung nach der Reisegebührenverordnung (RGV, [ris.bka.gv.at/Geltende-Fassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008156](https://ris.bka.gv.at/Geltende-Fassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008156)) legen, das gilt für Inlandsreisen und Auslandsreisen.

Wie viel ein Hotelzimmer ohne Frühstück kosten darf, ist im § 13 Abs 7 RGV geregelt. Darin heißt es „*Wenn der Beamte nachweist, daß die tatsächlichen unvermeidbaren Auslagen für die in Anspruch genommene Nachtunterkunft die ihm zustehende Nächtigungsgebühr übersteigen, kann ihm ein Zuschuß zur Nächtigungsgebühr bis zur Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen, höchstens aber bis zu 600% der Nächtigungsgebühr, gewährt werden. Beheizungszuschläge dürfen hiebei, soweit sie in dem Zuschuß nicht Deckung finden, gesondert in Rechnung gestellt werden.*“ Da die Nächtigungsgebühr gemäß § 13 Abs 1 Z 2 mit 15 Euro festgesetzt ist, entspricht das einem Höchstsatz von 105 Euro.

Das muss vor allem bei Sprachreisen beachtet werden. Hier gilt nämlich Folgendes: Eine Sprachreise ist eine Schulveranstaltung. Und für die Abrechnung von Schulveranstaltungen gelten gemäß § 49a RGV Sonderbestimmungen. Diese stehen in der **Verordnung über die Festsetzung der Reisegebühren für die Teilnahme an Schulveranstaltungen** ([ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008786](https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008786)). Die Stammfassung ist aus dem Jahre 1991 und wurde bis heute trotz Überteuierung nicht adaptiert.

Hier ist entweder § 3 Abs 2 relevant. Dort heißt es „*Mit den im Abs. 1 genannten Sätzen ist die Reisezulage für diejenigen Lehrer, für die im Rahmen der Schulveranstaltung kein tatsächlicher Aufwand für die Nächtigung entsteht (‘Freiplatz’), abgegolten. Sollten für den Lehrer Auslagen für die Nächtigung anfallen, so ist diesen Betrag je Nacht in der Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Auslagen, höchstens aber bis zu 200 vH des Betrages, den die Schüler je Nacht zu tragen haben, zu ersetzen.*“ [mit Grammatikfehler original aus ris] Das kann relevant sein, wenn Schüler und Lehrperson gleichermaßen untergebracht sind. In der Praxis wird das in den wenigsten Fällen zutreffen.

Häufiger wird der Fall eintreten, dass SchülerInnen in einer Gastfamilie nächtigen und die begleitenden Lehrpersonen in einem Hotel, dann gilt § 5 Z 1. Die Lehrperson kann nach RGV Abschnitt II (Anlage 5 der Schulveranstaltungsverordnung) eine Reiserechnung legen. **Abschnitt II bestimmt, dass nur Inlandsätze bezahlt werden. Also werden für ein Hotel auch nur 105 Euro bezahlt.** Alles darüber hinaus ist selbst zu tragen.

**Zusammenfassend gilt: Die Hotelkosten ohne Frühstück dürfen im Inland maximal 105 Euro betragen. Das gilt auch für Sprachreisen im Ausland. Ein anfallender Differenzbetrag ist selbst zu tragen.**

## 2. Dienstverhinderung

### Pflegefreistellung

gemäß § 29f VBG/§ 59 LDG/§ 76 BDG falls nahe Verwandte das brauchen. Der gesetzliche Anspruch gilt für das Ausmaß der wöchentlichen Beschäftigung (Abrechnung nach Stunden) bzw. bei einem Kind unter 12 Jahren auch für eine zweite Woche. Die umgehende Meldung gilt als Dienstverhinderung!

**Häufig ist die Pflegefreistellung aber nicht ausreichend für den gesamten Zeitraum des Unterrichtsjahres. Was dann?**

Es braucht jedenfalls keinen Ruf nach Sonderbetreuungszeit. Auch für normale ArbeitnehmerInnen ist diese Regelung am 8.7.2023 ausgelaufen. Es gibt dafür bereits bestehende Gesetzesparagrafen, die in solchen Fällen herangezogen werden können:

Meistens werden Dienstverhinderungsgründe gemäß § 7 Abs 1 ([ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1948/86/P7/NOR40133897](https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1948/86/P7/NOR40133897)) iVm § 24 Abs 7 ([ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1948/86/P24/NOR40145409](https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1948/86/P24/NOR40145409)) VBG geltend gemacht werden können.

Analoge Gesetzesstellen finden sich im LDG/BDG. Eine ausdrückliche Obergrenze für die Dauer einer Dienstverhinderung ist im Gesetz nicht festgesetzt. Sie liegt jedoch – gemäß überwiegender Meinung – in der Regel bei einer Woche pro Anlassfall oder länger zur Betreuung eines zu beaufsichtigen Kindes (wo noch die gesetzliche Betreuungspflicht herrscht und dies gilt in der Regel für Kinder jedenfalls bis 10 Jahre bzw. bis 12 Jahre (nach Einschätzung der Eltern).

Ist das nicht ausreichend, gibt es das **Recht auf Sonderurlaub** z. B. nach § 29a VBG/§ 57 LDG/ § 74 BDG aus wichtigen familiären Gründen. Ein wichtiger familiärer

Grund ist die gesetzliche Verpflichtung zur Betreuung von Kindern. Grundgehalt bleibt für 12 Wochen/Kalenderjahr bestehen. Mit dem neuen Kalenderjahr entsteht die Frist aufs Neue.

Zur Dienstverhinderung zählen auch die erforderlichen Wegzeiten (z. B. von der Arbeit zur Behörde und zurück) oder familiäre Gründe (Hochzeit eines Kindes, Begräbnis von nahen Angehörigen, ...), öffentliche Pflichten (Zeugenladung, ...) und faktische Verhinderungen (Hochwasser, Sturm, Schneechaos). Das sehen jedenfalls auch Gerichte so.

Weitere diverse Sonderurlaube gemäß Rundschreiben „Anpassung der Sonderurlaubsregelung“ mit GZ 2023-0.353.438

### 3. Erinnerung: Anspruch auf unbefristeten Dienstvertrag

Grundsätzlich sind alle Lehrer\*innen mit abgeschlossener Lehramtsausbildung nach ihrer Induktionsphase in einen unbefristeten Dienstvertrag zu überführen. Die gesetzlichen Bestimmungen für den Zeitpunkt der Ausstellung von unbefristeten Verträgen sind dann bereits im Sinne des Gesetzes erfüllt, wenn es für die betroffenen Lehrer\*innen keine sonstigen gesetzlichen Befristungsgründe, i. e. eine Karenz- oder Krankenstandsvertretung, gibt. Die Personalvertretungen sollen die Personalabteilung der Bildungsdirektion auf möglichst baldige Umstellung auf Dauervertrag drängen.

Ein diesbezügliches Rundschreiben mit GZ 2023-0.274.890 liegt seit 17. April den Bildungsdirektionen vor.

### 4. Neuerung

Die Reisekostenproblematik wird 2024 etwas entschärft, da in der noch zu beschließenden Dienstrechtsnovelle neue Höchstsätze vorgesehen werden. Dieser wird dann vermutlich bei 150 Euro liegen. Mehr dazu aber im nächsten Kreidekreis. Dieser wird bei Sprachwochen immer noch nicht ganz reichen. Das haben wir bereits bei einem Termin im BMBWF mitgeteilt. Die Verordnung über die Festsetzung der Reisegebühren muss auch neu verhandelt werden.

Rückfragen: [gruenbichler@oeli-ug.at](mailto:gruenbichler@oeli-ug.at)  
Übersicht der Frage-Antwort- und Rechtsseiten-Themen: <https://archiv.oeli-ug.at/Uebers.F+A.pdf>

## Start der GÖD-Gehaltsverhandlungen am Freitag 20.10.2023

Es ist Mittwoch und wir von der ÖLI – UG haben unsere Forderungen an die GÖD-Gehaltsverhandler\*innen und cc an die Bundesvorsitzenden der Lehrer\*innen übermittelt: Lehrkräfte Überstunden (MDLs) machen zu lassen, kommt unserem Dienstgeber günstiger als neue einzustellen. Das BMBWF profitiert auf unsere Kosten. Das darf nicht mehr sein, Schluss damit! Wir wollen unsere Leistung ordentlich abgegolten bekommen, egal ob bei MDLs, Fachsupplierungen oder bei Schulveranstaltungen. Unsere Arbeit muss dem Dienstgeber wieder mehr wert sein.

Unsere E-Mail von heute in der Früh:



Schluss mit der Lohnmoderation und unserer Zurückhaltung. Die Aussage, „wir haben Schlimmeres verhindert“, muss in Zeiten des Lehrermangels vom Dienstgeber kommen. Er soll sagen, wir haben gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen, zB Streiks, abgewendet. Als Gewerkschaft kann man die Verhandlungen selbstbewusst führen.

# Personalvertretung

## Über die Bedeutung einer unabhängigen Personalvertretung



Bernhard Wronski

ChatGPT antwortet zum Thema „Unabhängige Personalvertretung“ beispielsweise folgendes:

*Eine „Unabhängige Personalvertretung“ bezieht sich auf eine Mitarbeitervertretung, die frei von Einflüssen durch den Arbeitgeber oder andere externe Interessengruppen agiert. Diese Unabhängigkeit ist entscheidend, um die Interessen der Arbeitnehmer effektiv zu vertreten und sicherzustellen, dass ihre Rechte und Anliegen fair und gerecht behandelt werden.*

Dieser Aussage kann man leicht entnehmen, warum eine unabhängige Personalvertretung so wichtig ist: Unabhängig, und damit wirkungsvoll, ist eine Personalvertretung nur dann, wenn weder der Arbeitgeber noch andere externe Interessengruppen Einfluss nehmen können.

Politische Parteien sind *externe Interessengruppen* in diesem Sinne. Die Organe der Personalvertretung (bei den Berufsschulen sind das im Wesentlichen die Dienststellenausschüsse und der Zentralausschuss) sollten unbedingt vermeiden, sich dieser externen Interessengruppe anzuliefern, zum Beispiel durch die Aussicht auf oder bereits manifeste persönliche Vorteile der jeweiligen Mandatar\*innen durch politisch gestütztes gegenseitiges Händewaschen. Warum ist das so wichtig?

Die folgenden drei Beispiele beschreiben Umstände, die den Verdacht auf politisch verursachte (Selbst-)Lähmung des zuständigen PV-Organs geradezu aufdrängen. Man möchte wohl nicht unangenehm auffallen, indem man sich für Interessen der Lehrerinnen und Lehrer einsetzt. Schließlich sind sowohl der Dienstgeber als auch der Zentralausschuss zu wesentlichen Tei-

len ein und derselben politischen Partei zuzuordnen.

Anfragen oder Aufforderungen zum Tätigwerden im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes werden offensichtlich ignoriert – beispielsweise, wenn es um die Entlastung jener Kolleginnen und Kollegen geht, die gerade den berufs begleitenden Teil ihrer berufspädagogischen Grundausbildung an der PH machen. Der Zentralausschuss wurde schriftlich darauf hingewiesen, dass der Dienstgeber eine Anweisung für die Schulen plant, um die erforderlichen Freistellungen zum Besuch der Lehrveranstaltungen einheitlich zu regeln. Da dieses Thema alle Berufsschulen betrifft, ist der Zentralausschuss jenes Organ der Personalvertretung, das verpflichtet ist, sich für die Interessen der Neulehrerinnen und Neulehrer einzusetzen. Trotzdem passiert offensichtlich nichts – nicht einmal eine Information über den Stand der Gespräche mit dem Dienstgeber gibt es. Oder gibt es nicht einmal Gespräche?

Ein anderes Thema, von dem wiederum die neuen Kolleginnen und Kollegen im pd-Schema betroffen sind, ist jenes der Gestaltung der letzten vier Tage der Hauptferien. Für die AHS gibt es seit Anfang Jänner 2023 ein Rundschreiben, in dem eine mit dem BMBWF akkordierte Klarstellung bezüglich der nicht(!) verpflichtenden Anwesenheit der Lehrpersonen im pd-Schema an der (Bundes-)Schule verlautbart wurde. Warum hat der Zentralausschuss etwas Vergleichbares für die Landesberufsschulen noch immer nicht erreicht, obwohl er nachweislich darüber in Kenntnis gesetzt worden ist? Gab es auch darüber keine Gespräche?

Vor wenigen Tagen war in den Medien über die vom Dienstgeber falsch

berechneten Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse (kurz MVK), also zur „Abfertigung neu“, zu lesen. Der Dienstgeber spricht von wenigen hundert Euro pro betroffener Lehrperson. So eine Bagatelle dürfte die Sache aber doch nicht sein: Es sind alle Lehrpersonen betroffen, die ab 2003 ihren Dienst als Lehrperson im Landesdienst angetreten haben. Besonders für uns Berufsschullehrpersonen wesentlich ist aber, dass, wie anfänglich zu lesen war, nicht nur der 13. und 14. Monatsbezug betroffen sind, sondern alle sozialversicherungsrelevanten Bezüge (MDL, Zulagen usw.) als Berechnungsgrundlage für die MVK heranzuziehen sind. Entsprechende Nachzahlungen in anderen Bundesländern haben pro Person bis zu 3000 Euro betragen. Der Zeitraum der falschen Berechnung reicht dem Vernehmen nach bis 2021, erst danach wurde richtig berechnet. Nachberechnet, geschweige denn nachgezahlt, wird noch immer nichts. Auch in dieser Sache gibt es bis dato keine angemessene Information des Zentralausschusses für uns Lehrpersonen. Womöglich spricht man auch darüber nicht mit dem Dienstgeber.

Die hier genannten Beispiele wurden allesamt von Personalvertretern der ÖLI-UG an den Zentralausschuss herangetragen. Dort sind diese Anliegen, so wie viele andere auch, verschollen. Alle drei hier angeführten Themenbereiche sind nicht neu. Trotzdem sind sie bis jetzt nicht angepackt und schon gar nicht gelöst worden. Wo ist also der oft zitierte Vorteil, der für uns Lehrerinnen und Lehrer erzielt werden soll durch „gute“, weil politisch befreundete, Ansprechpartner? Was wurde bisher erreicht? Ist nicht eine vollkommen unabhängig besetzte Personalvertretung doch die bessere Lösung?



# Wie man sich [auf Sprachreisen] bettet...

## Über Nächtigungskosten, die das Bildungsbudget sprengen

Georg Klamminger



Viele Kolleg\*innen und ich haben beim Lesen der „mit Recht“-Seite von Hannes Grünbichler im letzten Kreidekreis ([https://oeli-ug.at/oli\\_kreidekreis/kreidekreis-6-2023-zum-schul-anfang/](https://oeli-ug.at/oli_kreidekreis/kreidekreis-6-2023-zum-schul-anfang/), S. 12) kurzzeitig an eine Gedankenübertagung gedacht. Gerade am Tag bevor der Kreidekreisartikel im Lehrerzimmer entdeckt wurde, hatte die hitzige Debatte in Bezug auf Reiserechnungen ihren Lauf genommen. Und vor allem die von Hannes hinzugefügte Information in Klammer, „bei Sprachreisen ist Vorsicht geboten“, sollte es in sich haben. Ja, da ist Vorsicht geboten!

Alles der Reihe nach. Bei der Planung der aktuellen Sprachreisen ist einigen Kolleg\*innen zu Beginn des Schuljahres aufgefallen, dass sich die Nächtigungskosten, welche der Dienstgeber die maximal übernimmt (€105,- ohne Verpflegung, wie Hannes richtig schreibt) nie und nimmer für die geplante Reise im nächsten Herbst (2024) ausgehen würden. Woraufhin einige andere Kolleg\*innen bemerkten, dass sie bereits in den letzten beiden Jahren entweder gerade mit einem blauen Auge „pari“ davongekommen waren, oder aber sogar noch draufzahlen hatten müssen. Hannes geht in seinem Artikel auch auf den Kern des Problems ein: Die Stammfassung des zugrundeliegenden Gesetzes „ist aus dem Jahre 1991 und wurde bis heute trotz Überteuering nicht adaptiert“ (ibid.).

Es ist die Gesamtsituation, die schwierig ist. Eine überproportionale Inflation gerade in den üblichen, beliebten Sprachreisedestinationen (als ob die Inflation nicht ohnehin schon hoch genug wäre) trifft auf Reisegebühren, die hier nicht

Schritt halten konnten. Vergleichsweise günstige „Gastfamilien“ werden dem Lehrpersonal seitens der Reiseanbieter oft nicht angeboten. Nun ist der Unmut unter uns Sprachlehrenden groß und die Motivation für besonderen Einsatz niedrig, sollen wir doch beispielsweise für acht Tage Sprachreise - darunter drei Wochenendtage (!) – für eine solche Veranstaltung bereitstehen und dass auf der Reise 24 Stunden zumindest Bereitschaftsdienst besteht, brauche ich hier fast nicht zu erwähnen. Außerdem haben sich die Steh- Sitz- und Übernachtungszeiten (!) am Flughafen in den letzten Jahren aufgrund abgesagter Flüge auch inflationär entwickelt.

Natürlich sind vor dem Abflug in Richtung Destination auch noch alle deshalb anfallenden Supplierstunden für die Klassen zu Hause vorzubereiten (zumindest an den meisten Schulen ist dem so) und auch der Faktor „fehlende Wertschätzung“ ist in diesem Konglomerat wohl nicht gering zu bemessen: Eltern und Schüler\*innen kommen zumeist auf einen zu, wenn etwas nicht passt (die Gasteltern, das Rahmenprogramm, etc.) und da kann schon einmal ordentlich Druck gemacht werden! Die nicht rechtzeitig angepassten Rahmenbedingungen der Bildungsdirektion sind hier nicht gerade förderlich, da das alles bei nicht adäquatem Kostenersatz stattfinden soll - oder aber, wie es an vielen Schulen wohl bereits üblich ist, dass Lehrende selbst noch etwas hinzuzuzahlen haben.

Meine Frage ergeht daher an euch, wie wird das an anderen Schulen gehandhabt – wie macht ihr das? Ein Faktum scheint mittlerweile zu sein,

dass Sprachreisen oder Sprachprojekte neu zu denken sein werden. Längst können sich nicht mehr alle Eltern (vor allem für mehrere Kinder!) die horrenden Kosten für eine Sprachreise leisten (z.B.: zwischen €1000,- und €1300,- pro acht Tage und das oft exklusive Freizeitaktivitäten, welche extra dazugebucht oder selbst organisiert werden müssen!) und längst sind nicht mehr alle Lehrenden bereit, zu diesen Bedingungen mitzufahren.

Mich würde interessieren: Gibt es unter euren Schulen bereits welche, die ganz auf Sprachreisen verzichten oder aber, was sich in den letzten Wochen immer stärker in den Diskurs gedrängt hat, Sprachaustausche über Erasmus+, und wie würdet ihr diese bewerten (organisatorischer Aufwand, Kosten, Output = sprachlicher Gewinn/kultureller Gewinn...)?

Bitte schreibt mir!\* Ich würde die Antworten gerne sammeln und sie in einen Update-Artikel zu diesem Thema einbauen. So können wir alle zur möglichen Lösung des Problems beitragen. Also teilt mir bitte mit, wie ihr das an eurer Schule handhabt oder aber ob es dieses Problem gar nicht gibt, beziehungsweise ob ihr nun so überrascht seid, wie ich selbst und einige meiner Kolleg\*innen es vor einigen Wochen waren, als wir uns über die ernüchternde finanzielle Bilanz hinsichtlich der Begleitung der letzten Sprachreise voll bewusst wurden.

*\*Eure Namen und Schulen werden natürlich streng vertraulich behandelt!*

*klamminger@oeli-ug.at*

# Personalvertretung

## Aufgaben und Rechte der Personalvertretung an der Schule

Tanja Harrich, Juliana Kemmer, Andreas Berghold und Danny Noack



### Dienststellenausschuss (DA)

Der Dienststellenausschuss ist die Personalvertretung an der Dienststelle, sein Verhandlungspartner ist der Schulleiter bzw. die Schulleiterin. Dem Dienststellenausschuss obliegt das **Recht auf Mitwirkung**, mit dem Dienststellenausschuss ist das **Einvernehmen herzustellen** und dem Dienststellenausschuss ist **schriftlich mitzuteilen ...** (§9 PVG).

Dem DA obliegt auch die Vertretung von Einzelanliegen, die an ihn herangetragen werden und die nicht gegen die Interessen anderer KollegInnen gerichtet sind. Der DA sorgt für die Einhaltung bestehender Gesetze/ LehrerInnenrechte im Interesse der KollegInnen.

Die Personalvertretung hat grundsätzlich als Kollegialgremium (= ein Gremium, das seine Entscheidungen mit der Mehrheit seiner Mitglieder trifft) aufzutreten und unterliegt der Verschwiegenheitspflicht laut PVG §26. Interventionen für Bedienstete stehen jedem/jeder Personalvertreter/in zu.

### Aufgaben der Personalvertretung

Die Aufgaben der Personalvertretung sind im Bundespersonalvertretungsgesetz (PVG) definiert. Sie hat die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Dazu stehen dem Dienststellenausschuss weitreichende, gesetzlich zugesicherte Mitwirkungsrechte, Verhandlungsmandate und Informationsrechte zur Verfügung.

*§ 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 zu 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 (zB Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) wird durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.*

### Kontrolle der Lehrfächerverteilung:

Zustimmung oder begründete schriftliche Ablehnung:

- Transparenz und Gleichbehandlung muss laut Sicherstellungserlass erfüllt werden! Der Sicherstellungserlass ergeht jährlich im Februar von den Bildungsdirektionen an die Direktionen mit der Aufforderung, provisorische Lehrfächerverteilungen zu erarbeiten und Anträge auf Stellenausschreibungen zu stellen.
- Ein Nichtunterschreiben der Lehrfächerverteilung ist noch keine Ablehnung. Im Falle einer Ablehnung muss die Aufforderung an die Schulleitung erfolgen, die Nichteinigung an die Bildungsdirektion zu melden (Information an den FA durch eine Kopie der Ablehnung).

**Kontrolle der übrigen Diensterteilung:** Stundenplan, Gruppengrößen, Schikurs-, Sportwocheneinteilungen (alle mehrtägigen Schulveranstaltungen) etc.

**Verhandlungen über Diensterteilung:** auch Einzelunterstützung – aber immer unter Abwägung aller Interessen.

### Beratungen:

Stundenreduktionen, MDLs, Verträge, Karenzen, Altersteilzeit, Zeitkonto, Sabbatical, Wiedereingliederungsteilzeit.

### Rechte der Personalvertretung laut PVG § 9

#### Dem DA obliegt die Mitwirkung

- bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften und Anordnungen über den Dienstnehmerschutz und die Sozialversicherung
- bei Anträgen der Leiterin bzw. des Leiters der Dienststelle auf Übernahme von Bediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, auf Ernennungen oder auf Überstellung von Bediensteten
- bei der Auswahl der Bediensteten für eine Aus- oder Fortbildung
- bei Maßnahmen, die im Interesse der Gesundheit der Bediensteten gelegen sind
- bei der Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen, bei Maßnahmen der sozialen Betreuung der Bediensteten und bei der Erstellung der Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien
- bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch
- bei der Anordnung von Überstunden
- bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei

# Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahl 2024

## Wichtige Information

### Gewerkschaftswahl 2024: GÖD-Mitglieder können kandidieren

Wir informieren alle Kolleg\*innen darüber, dass in einem Jahr Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen sind.

Wer bei zweiterer antreten möchte, muss bis spätestens April 2024 **GÖD-Mitglied** werden.

### Personalvertretungswahl 2024: Alle können kandidieren

Bei den PV-Wahlen können alle kandidieren, die spätestens im kommenden Sommersemester als Landes- oder Bundeslehrer\*in im Dienst sind.

## Wir sind für euch da

Kolleg\*innen, die zu diesen Wahlen antreten wollen, unterstützen wir gerne mit Rat und Tat:

[wahlteam2024@ugod.at](mailto:wahlteam2024@ugod.at)



Cartoon: MUCH

der einverständlichen Auflösung des Dienstverhältnisses

- bei der Erstattung von Vorschlägen für die Auswahl von Bediensteten, die zu Mitgliedern der Dienstprüfungskommissionen bestellt werden sollen
- bei der Versetzung in den Ruhestand (außer: gesetzlich vorgeschriebene Versetzung)
- bei der Untersagung einer Nebenbeschäftigung
- bei Entwicklungsplänen und Zielvereinbarungen gemäß § 6 Bildungsdirktionen-Einrichtungsgesetz – BD-EG, BGBl. I Nr. 138/2017
- bei der Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit

### Mit dem DA ist das Einvernehmen herzustellen

- in allgemeinen Personalangelegenheiten, die nach ihrer Bedeutung nicht über den Wirkungsbereich des DAs hinausgehen
- bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes und der Diensterteilung

- bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden
- bei der Anschaffung von technischen Geräten
- bei der Durchführung einer Kontrollmaßnahme bei einem begründeten Verdacht einer groben Dienstpflichtverletzung

### Dem DA sind schriftlich mitzuteilen

- die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige oder die beabsichtigte Erlassung einer Disziplinarverfügung und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens
- eine Unfallsanzeige
- die Versetzung einer Bediensteten oder eines Bediensteten in den Ruhestand, sofern sie gesetzlich vorgeschrieben ist
- die gewährten Belohnungen und Leistungsprämien
- die beabsichtigte Ausschreibung einer Funktion oder eines Arbeitsplatzes
- in jedem Kalenderjahr einmal das Personalverzeichnis
- die Bediensteten, die sich zur Lei-

stung von über die zulässige Wochen-dienstzeit hinausgehenden längeren Diensten bereit erklärt haben

- die Aufnahme, die Dienstzuteilung, die Versetzung, die Betrauung einer Bediensteten oder eines Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion und die Abberufung von der bisherigen Verwendung

### Dem DA obliegt

- Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern
- Vertretung in Einzelpersonalangelegenheiten

### Mit dem DA ist hinsichtlich folgender Gegebenheiten das Einvernehmen herzustellen:

- Arbeitsmittel
- Beleuchtung und sonstige Anforderungen des Arbeitsraumes und dessen Einrichtungsgegenstände

## ÖLI – Online-Termine im Winter

### ÖLI-Café

jeweils **Donnerstag** um 19:30 Uhr und zwar am  
16. Nov., 14. Dez. 2023 sowie 18. Jän., 7. März 2024  
Besprochen werden die Themen und Fragen der jeweils Anwesenden  
(können bei Anmeldung schon genannt werden).

### Kennst du deine Rechte?

jeweils um 18 Uhr zu einem Thema, zunächst gibt es ein Referat,  
dann Fragen und Diskussion:

- **Montag, 06.11.2023: Besoldung? Lohnzettel?**  
Grundgehalt, Einstufung, Zulagen, Pendlerpauschale, Abzüge, ...
- **Dienstag 14.11.2023: Neu- oder Junglehrer:in?**  
Achtung: Anmeldungen für diese Veranstaltung an  
danny.noack@pull-ug.at
- **Mittwoch, 06.12.2023: Auszeiten? Pension?**  
Sabbatical, (Bildungs-)Karenz, Zeitkonto. APG und Beamtenpension
- **Dienstag, 09.01.2024: Krank? Pflege?**  
Krankenstand, Pflege-/Sonderurlaub, Wiedereingliederungsteilzeit
- **Donnerstag, 01.02.2024: PV an der Schule?**  
Rechte und Aufgaben der Personalvertretung an der Schule  
Anmeldung: [oeli-cafe@oeli-ug.at](mailto:oeli-cafe@oeli-ug.at)

## ÖLI-Rufseminar in allen Bezirken

Du möchtest eine Schulung zu einem Thema  
(online oder in Präsenz) an eure Schule holen?  
Schreib einen Termin- und Themenvorschlag  
an: [a@oeli-ug.at](mailto:a@oeli-ug.at)

## Termine

### Steirische Gewerkschaftsschulung

am 28.11.2023 bis 01.12.2023 in Zeillern,  
Niederösterreich

### Aviso

### Personalvertretungsschulung BMHS/BS

11.03.2023 bis 13.03.2023  
Bildungshaus Schloss Retzhof

### Weihnachtstreffen

4. Dez. 2023 ab 18:30 Uhr  
im Lend-Platzl Graz

## Einige Kontakte zu deinen steirischen Vertreter\*innen

### *Pflichtschullehrer\*innen*

Danny Noack, [danny.noack@pull-ug.at](mailto:danny.noack@pull-ug.at), 0664 34555730  
Mitgl. APS-ZA und LL/BL APS-Gewerkschaft

### *AHS-Lehrer\*innen*

Juliana Kemmer, [kemmer@oeli-ug.at](mailto:kemmer@oeli-ug.at), 0664 5569758  
Stv. Vorsitzende AHS-FA, LL AHS-Gewerkschaft

### *BMHS-Lehrer\*innen*

Tanja Harrich, [harrich@oeli-ug.at](mailto:harrich@oeli-ug.at), 0676 9291307  
Stv. Vorsitzende BMHS-FA, LL BMHS-Gewerkschaft

### *BS-Lehrer\*innen*

Andreas Berghold, [berghold@oeli-ug.at](mailto:berghold@oeli-ug.at), 0676 86646723  
Mitgl. BS-ZA  
Bernhard Wronski, [wronski@oeli-ug.at](mailto:wronski@oeli-ug.at), 0664 88615658  
Mitgl. LL-BS

### *für alle Dienstrechtsangelegenheiten*

Hannes Grünbichler, [gruenbichler@oeli-ug.at](mailto:gruenbichler@oeli-ug.at),  
0650 9254988, Stv. Vorsitzender im BMHS-ZA und in der  
BL BMHS-Gewerkschaft, Mitgl. ARGE Lehrer\*innen der  
GÖD und Landessprecher UGÖD

Impressum: Eigentümer, Herausgeber und Verleger: ÖLI-UG, Österreichische Lehrer\*innen Initiative - Unabhängige Gewerkschafter\*innen für mehr Demokratie, 4643 Pettenbach, Pflasterweg 7, [a@oeli-ug.at](mailto:a@oeli-ug.at), 0680 2124358. Druck: gutenberg.at, Linz. Redaktion: Hannes Grünbichler, Juliana Kemmer und die Autor\*innen. Fotos, wenn nicht anders angegeben: ÖLI-UG. Kreidekreis ist das Informations- und Diskussionsorgan der ÖLI-UG. Wir finanzieren uns durch die Leser\*innen, IBAN: AT52 6000 0000 7842 0320, lautend auf Fuchsbauer ÖLI-Kassier. Papieraufgabe: 11.600. Nächster Redaktionsschluss: 3. Jän. 2024



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt  
stammt aus  
nachhaltig  
bewirtschafteten  
Wäldern und  
kontrollierten  
Quellen  
[www.pefc.at](http://www.pefc.at)



KREIDEKREIS 7a | 2023  
Stmk.

Österreichische Post AG  
MZ 02Z030917 M

ÖLI-UG  
Pflasterweg 7, 4643 Pettenbach

ÖLI ZVR-Zahl | 125480687  
DVR | 0581518

An: