Dienst-, Besoldungs- und Schulrecht für Lehrerinnen und Lehrer an BMHS

Von
MMag.[a] Andrea Langwieser
Mag. Dieter Reichenauer

auf Grundlage der von Dr. Herbert Schwarzer herausgegebenen CD (2004)

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in diesem Werk trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist.

Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

Die Bezeichnung „Vertragslehrer“ betrifft Vertragsbedienstete im Lehramt des alten Lehrerdienstrechts (Abschnitt VII, 3. Unterabschnitt VBG), Vertragsbedienstete des neuen Lehrerdienstrechts (Pädagogischer Dienst; Abschnitt II VBG) werden als „Vertragslehrpersonen pd“ bezeichnet

Nachdruck und Verbreitung nur mit Zustimmung der Autoren.
Stand: September 2019

IMPRESSUM
Eigentümer und Herausgeber: Mag. Dieter Reichenauer
Redaktion: Mag. Dieter Reichenauer
Layout: ……..
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Anschrift: BMHS-Gewerkschaft, 1080 Wien, Strozzigasse 2 / 4. Stock

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AB	Ausschussbericht
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
ABPR-VO	Verordnung über abschließende Prüfungen an BMHS
AHG	Amtshaftungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BA	Bildungsdirektion
BAfEP	Bundesbildungsanstalt für Elementarpädagogik
BASOP	Bundes-Bildungsanstalt für Sozialpädagogik
B-BSG	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BlgNR	Beilage zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates

BLVG	Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
BPGG	Bundespflegegeldgesetz
BVA	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
B-VG	Bundesverfassungsgesetz
DA	Dienststellenausschuss
DNHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
DRN	Dienstrechts-Novelle
DSG	Datenschutzgesetz
DSGVO	Datenschutz Grundverordnung
DVG	Dienstrechtsverfahrensgesetz
DVV	Dienstrechtsverfahrensordnung
EL-PR-VO	Einstufungsprüfungsverordnung
ErläutRV	Erläuterungen zur Regierungsvorlage
EX-PR-VO	Externistenprüfungsverordnung
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GehG	Gehaltsgesetz
GP	Gesetzgebungsperiode
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
LBVO	Leistungsbeurteilungs-Verordnung
LDG	Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz
LVG	Landesvertragslehrerpersonengesetz
MDL	Mehrdienstleistungen
MSchG	Mutterschutzgesetz
OrgHG	Organhaftpflichtgesetz
PV	Personalvertretung / Personalvertreter
PVAK / PVAB	Personalvertretungsaufsichtskommission / -behörde
PVG	Personalvertretungsgesetz
RelUG	Religionsunterrichtsgesetz
RS	Rundschreiben
SchOG	Schulorganisationsgesetz
SchO-VO	Schulordnungsverordnung
SchUG	Schulunterrichtsgesetz
SchUG-B	Schulunterrichtsgesetz für Berufstätige
SchZG	Schulzeitgesetz
SGA	Schulgemeinschaftsausschuss
StGB	Strafgesetzbuch
UPG	Unterrichtspraktikumsgesetz
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VKG	Väterkarenzgesetz
ZEU-VO	Zeugnisformularverordnung

A

- **Abfertigung**

1. Abfertigung für Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis:
   §§ 26 und 27 GehG

   Eine Abfertigung gebührt Beamten, die ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhebezug aus dem Dienstverhältnis ausscheiden. Ausnahme: Lösung während der Probezeit; freiwilliger Austritt (ausgenommen nach Eheschließung bzw. Geburt, Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege eines Kindes – siehe nächster Absatz); Entlassung durch Disziplinarerkenntnis, Ausscheiden kraft Gesetzes oder durch Tod.

   Eine Abfertigung gebührt weiters Beamten, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach der Eheschließung (gilt nur einmal und nur für einen der Ehegatten) oder innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes oder Adoption bzw. Übernahme in unentgeltliche Pflege eines Kindes (Kinder müssen im Zeitpunkt des Ausscheidens leben) aus dem Dienstverhältnis austreten. Dies gilt auch für Austritt vor Ablauf einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz oder während einer familienrechtlichen Teilzeitbeschäftigung.

   Stehen beide Ehepartner (bzw. beide Elternteile, Adoptiveltern, Pflegeeltern) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch vor.

   Höhe der Abfertigung:
   Bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von

3 Jahren	das Zweifache
5 Jahren	das Dreifache
10 Jahren	das Vierfache
15 Jahren	das Sechsfache
20 Jahren	das Neunfache
25 Jahren	das Zwölffache

   des Monatsbezugs.

2. Abfertigung alt für Vertragsbedienstete:
   §§84, 91l VBG

Das alte Abfertigungsrecht gilt weiterhin für jene Vertragslehrer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits am 1. Jänner 2003 bestanden hat. Die Abfertigung nach altem Recht ist eine Zahlung des Arbeitgebers (Bildungsdirektion).

Anspruch auf Abfertigung von Vertragslehrern mit unbefristetem Dienstvertrag oder mit Jahresverträgen (§ 84 Abs 3 VBG, RS BMBWF 3/2007):

- Bei Kündigung durch den Arbeitgeber
- Bei ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung
- Bei befristeten Jahresverträgen, die mindestens 3 Jahre ohne Unterbrechung gedauert haben
- Bei ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung

Anspruch auf Abfertigung bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Lehrer:

- Bis 6 Monate nach Eheschließung

- Spätestens 6 Monate nach Ablauf eines Karenzurlaubes gem. MSchG oder VKG
- Während einer Teilbeschäftigung nach MSchG oder VKG
- Selbstkündigung bei Männern mit Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen mit 60
- Bei Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung, bei Pension wegen Dienstunfähigkeit, wenn das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

Empfehlenswert ist es, dass bei einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, diese ausschließlich unter der Bedingung der Zahlung der Abfertigung schriftlich im Antrag festgeschrieben wird.

Höhe der Abfertigungsansprüche (§§ 84, 91l VBG):

a) Die Abfertigungshöhe berechnet sich aus dem letzten Monatsentgelt, also ohne MDLs, KV,….. Bei Herabsetzungen ist es der aliquote Anteil (Ausnahme MSchG/VKG). Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses während bzw. mit Enden des Sabbaticals gebührt das anteilig gekürzte Monatsentgelt gemäß § 20b VBG. Bei Krankenstand wird das Monatsentgelt des Monats des letzten Dienstverhältnisses herangezogen. Demnach wird der letzte Monat des Dienstverhältnisses unabhängig davon, ob während dieses Monats Dienst versehen wurde oder nicht, für die Bemessung der Abfertigung herangezogen. Nur dann, wenn kein Monatsentgelt im letzten Monat des Dienstverhältnisses bezogen wurde (z.B. aufgrund eines Karenzurlaubes unter Entfall der Bezüge oder gänzlichen Wegfalls des Monatsentgeltes aufgrund langen Krankenstandes) würde auf den letzten Monat des Dienstverhältnisses zurückgegriffen werden, an welchem ein Monatsentgelt zustand.

b) Kündigung / Einvernehmliche Lösung durch den Dienstgeber während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG ist das Monatsentgelt des vorangegangenen Beschäftigungsausmaßes Basis für die Abfertigung (§ 84 Abs 4a VBG)

c) Kündigung / Einvernehmliche Lösung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG ist die Höhe der Abfertigung aus den Monatsentgelten der letzten fünf Jahre unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz nach MSchG oder VKG zu ermitteln.

d) Abfertigung bei herabgesetzter Lehrverpflichtung und Verbrauch des Zeitkontos: Gemäß § 84 Absatz 4 VBG bemisst sich die Abfertigung des Vertragsbediensteten nach dem für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgelt. Das Monatsentgelt ist das „Grundgehalt“ ohne Zulagen. Überstunden, Sonderzahlungen oder Mehrleistungszulagen bleiben außer Betracht. Es gilt das Aktualitätsprinzip, dh. bei wechselndem Bezug – der Letztbezug bzw. der aktuelle Bezug. Hat z.B. die Lehrkraft ihre Lehrverpflichtung auf 50% herabgesetzt, wird die Abfertigung auch nur von dem herabgesetzten Monatsentgelt berechnet.

e) Abfertigung bei Pensionierung und Karenzurlaub: Kollegen, die bis zum regulären Pensionsstichtag die nächsten (max. fünf) Jahre den Karenzurlaub gem. § 29b VBG in Anspruch nehmen wollen, wird als Bemessungsbasis gem. § 84 (4) das Letztgehalt, das der besoldungsrechtlichen Stellung entspricht, vor dem Karenzurlaub herangezogen.

f) Abfertigung und befristete Verträge: § 84 Abs. 2 Z1 VBG wird so ausgelegt, dass sie nicht unter den Begriff „Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3 VBG)“ fallen, da sonst dem Grunde nach kein Anspruch auf Abfertigung bestehen würde. Danach wird ausgelegt, dass § 4a Abs 3 die Zusammenrechnung als Spezialnorm gebietet. Im Ergebnis bedeutet das die volle Abfertigung.

Dauer Dienstverhältnis	Abfertigung
3 Jahre	2 Monatsentgelte

5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

Die Abfertigung wird mit einem festen Steuersatz von 6% besteuert. Alle Abfertigungen sind SV-beitragsfrei zu behandeln. Da die Zeit des Unterrichtspraktikums ein Ausbildungsverhältnis und kein Dienstverhältnis darstellt, wird diese Zeit für die Ermittlung der Dauer des Dienstverhältnisses für die Abfertigung nicht berücksichtigt.
Für Bundesbedienstete, die vor dem 1.1.2003 den Dienst angetreten sind, besteht kein Wahlrecht zwischen dem alten und dem neuen System.
Wird ein Vertragsbediensteter innerhalb von 6 Monaten wieder in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen, so hat er die erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten (§ 84 Abs 8 VBG).

3. Abfertigung neu für Vertragsbedienstete: § 35 VBG, BMVG
Für nach dem 1.1.2003 in den Bundesdienst Aufgenommene (BMVG, § 35 VBG).
Ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses muss der Dienstgeber monatlich 1,53 % des Bruttoentgeltes (inklusive Sonderzahlung) an die Krankenkasse abführen. Die betriebliche Mitarbeitervorsorge wird von der APK-Mitarbeitervorsorgekasse AG verwaltet.
Die Abfertigungsbeträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst (Arbeitgeber)
- Mutterschutz und Krankenstand (Arbeitgeber)
- Zeit des Kinderbetreuungsgeldbezuges (FLAF)
- Bildungskarenz, Sterbebegleitung (FLAF)

Ein Anspruch besteht nach drei Einzahlungsjahren

- bei Kündigung durch den Arbeitgeber,
- ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung,
- berechtigtem Austritt,
- einvernehmlicher Auflösung,
- Zeitablauf,
- Mutterschaftsaustritt.

Bei Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht ein Wahlrecht:

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung in der bisherigen Abfertigungskasse
- Übertragung des Abfertigungsbetrages in die Abfertigungskasse des neuen Arbeitgebers
- Überweisung in eine Zusatzpensionsversicherung
- Erwerb von Pensionsinvestmentfondsanteilen
- Übertragung in die bestehende Pensionskasse des Arbeitnehmers

Das Wahlrecht muss innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich ausgeübt werden. Geschieht dies nicht, wird das Geld in der Abfertigungskasse weiter veranlagt. Die Auszahlung erfolgt nicht automatisch!
Der Vertragslehrer muss sie beim Dienstgeber geltend machen. Zwei Monate danach hat die Auszahlung zu erfolgen.

Vom Geltungsbereich des BMVG sind ausgenommen:

- Bundesbedienstete mit freiem Dienstvertrag
- Lehrbeauftragte
- Praktikanten, bei denen kein Dienstverhältnis, sondern ein Ausbildungsverhältnis vorliegt.

- **Abgangsklausel**

Wenn ein Schüler seinen Abgang von einer Schule ordnungsgemäß (bei der Direktion) gemeldet hat, erhält er am Zeugnis bzw. auf der Schulbesuchsbestätigung eine Abgangsklausel. Darin sind Zeitpunkt und Grund der Beendigung des Schulbesuchs ersichtlich zu machen (§ 33 Abs 3 SchUG). Ohne diese Abgangsklausel ist eine Aufnahme in eine andere Schule nicht zulässig (§ 3 Abs 5 SchUG).

- **Abschlusslehrfahrt**

Siehe „Schulveranstaltungen“

- **Abteilungskonferenz**

§ 57 Abs 2 SchUG. Siehe auch „Lehrerkonferenzen“.

Die Abteilungskonferenz hat nach § 14 Abs 6 SchUG die Unterrichtsmittel (Bücher etc.) für die Fachabteilung festzulegen. Sie kann nach § 49 Abs 2 SchUG einen Ausschließungsantrag an die zuständige Schulbehörde stellen bzw. nach § 47 Abs 2 SchUG die Stellung eines solchen Antrages androhen. Außerdem obliegt ihr die Entscheidung darüber, ob ein Schüler eine Schulstufe überspringen darf (§ 26 Abs 3 SchUG).

- **Abteilungsvorstand**

  § 55 Abs 1 und 2 SchUG

  Der Abteilungsvorstand an BMHS ist nicht nur Lehrer, sondern auch Leiter einer Fachabteilung in Unterordnung unter den Schulleiter. Der Abteilungsvorstand an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik leitet den Übungskindergarten (Übungshort) sowie die Kindergarten- und Hortpraxis. Der Abteilungsvorstand an Bildungsanstalten für Sozialpädagogik leitet Übungsschülerheim und Übungshort sowie Hort- und Heimpraxis und unterstützt den Schulleiter in den berufsbezogenen Angelegenheiten eines angeschlossenen Schülerheimes. Die Funktion ist an das Vorhandensein einer Planstelle und an die Ernennung oder zumindest Betrauung durch die zuständige Dienstbehörde gebunden.

  Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Abteilungsvorstände an HTLs im Dienstrecht alt vermindert sich gemäß § 3 Abs 5 BLVG um je eine Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe I für jede ihnen unterstehende Klasse, höchstens jedoch um 14 Wochenstunden der LVG I. Die Dienstzulage beträgt für Inhaber der in § 58 Abs GehG angeführten Funktionen 2/3 der Dienstzulage, wenn er Leiter wäre. Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Abteilungsvorstände im PD-Schema vermindert sich gemäß § 45a Abs 2 VBG bis 6 unterstellte Klassen um 6, bei 7 bis 11 unterstellten Klassen um 12 und bei mehr als 11 unterstellten Klassen um 18 Wochenstunden (Hinweis: je Wochenstunde der verbleibenden Unterrichtsverpflichtung sind nach § 45a Abs 6 VBG im Verlauf des Unterrichtsjahres 3,273 Beratungsstunden zu erbringen). Die Dienstzulage für Abteilungsvorstände an HTLs im PD-Schema beträgt bei einer Minderung der Unterrichtsverpflichtung bis 6 Wochenstunden € 784,6, über 6 Wochenstunden € 952,8 (per 1.1.2019).

  Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Abteilungsvorstände an BAfEPs/BASOPs im Dienstrecht alt vermindert sich gemäß § 3 Abs 8 BLVG wie folgt:

Gruppenzahl des ÜKG	Klassenzahl der Bildungsanstalt		
	bis 6 Klassen	7 bis 10 Klassen	Ab 11 Klassen
Gruppen			
bis 3	8	7	6
4 und mehr	7	6	5

Die Dienstzulage beträgt für Inhaber der in § 58 Abs 1 GehG angeführten Funktionen 2/3 der Dienstzulage, wenn er Leiter wäre.

Im PD-Schema vermindert sich die Lehrverpflichtung bei Abteilungsvorständen an BAfEPs/BASOPs gemäß § 45a Abs 3 VBG um 12 Wochenstunden bei bis zu 11 Klassen und um 18 Wochenstunden bei 12 und mehr unterstellten Klassen (Hinweis: je Wochenstunde der verbleibenden Unterrichtsverpflichtung sind nach § 45a Abs 6 VBG im Verlauf des Unterrichtsjahres 3,273 Beratungsstunden zu erbringen).

Die Dienstzulage für Abteilungsvorstände an BAfEPs/BASOP im PD-Schema beträgt bei einer Minderung der Unterrichtsverpflichtung von 12 Wochenstunden € 784,6, bei 18 Wochenstunden € 952,8 (per 1.1.2019).

- **Abwesenheit vom Dienst**
  §§ 14 und 51 BDG; §§ 13c und 61 GehG; § 7 und 24 VBG

1. *Dienstverhinderung eines Lehrers im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis:*

   Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden und die Abwesenheit zu rechtfertigen (§ 51 Abs 1 BDG).

   Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert, so hat er dem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn die Abwesenheit vom Dienst länger als drei Tage dauert oder wenn es der Vorgesetzte verlangt.

   Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst als nicht gerechtfertigt (§ 51 Abs 2 BDG).

   Der Beamte ist von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist (§ 14 BDG). Dauernde Dienstunfähigkeit ist gegeben, wenn er infolge seiner körperlichen oder geistigen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen kann und ihm im Wirkungsbereich seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er nach seiner körperlichen und geistigen Verfassung zu erfüllen im Stande ist und der ihm mit Rücksicht auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugewiesen werden kann.

   Soweit die Beurteilung der Dienstunfähigkeit durch die Bildungsdirektion von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter Befund und Gutachten einzuholen. Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wird mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid rechtskräftig wird, wirksam. Solange über eine zulässige und rechtzeitige Berufung gegen die Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt der Beamte als beurlaubt.

2. *Dienstverhinderung eines Vertragslehrers:*

Gem. §7 Abs 1 VBG ist eine ärztliche Bestätigung bei Dienstverhinderung infolge Krankheit von mehr als 3 Tagen vorzulegen. Eine Krankmeldung muss unverzüglich der Schule mitgeteilt werden. Bei Erkrankung, die länger als drei Arbeitstage dauert, ist überdies eine ärztliche Bescheinigung über Beginn der Krankheit und - wenn möglich - über die voraussichtliche Dauer vorzulegen. Auf Verlangen der Schulleitung ist auch bei kürzeren Erkrankungen ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Kommt der Vertragslehrer diesen Verpflichtungen nicht nach, geht für die Dauer der Säumnis der Anspruch auf die Bezüge verloren, es sei denn, der Lehrer macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

Bei Dienstunfällen hat zusätzlich eine Meldung an die AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) zu erfolgen. Sollte ein Dritter am Unfall schuld sein, muss diese Person ebenfalls der AUVA gemeldet werden. Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2009 zählt der Wegunfall zwischen Wohnstätte und Arbeitsort ebenfalls zum Dienstunfall. Bei einem Aufenthalt in einer Krankenanstalt kann eine Aufenthaltsbestätigung anstelle einer ärztlichen Krankmeldung vorgelegt werden.

Als arbeitsunfähig gilt, wer infolge Krankheit nicht oder nur mit Gefahr einer Verschlimmerung seines Zustandes fähig ist, jene Beschäftigung auszuüben, die die Pflichtversicherung begründet *(zitiert aus den Bestimmungen der BVA).*

3. *Bezüge bei Dienstverhinderung*

3.1 Bezugsfortzahlung für Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis:

Ist der Beamte durch Unfall (ausgenommen Dienstunfall) an der Dienstleistung verhindert, werden bis zu sechs Monate die vollen Bezüge weitergezahlt. Darüber hinaus besteht Anspruch auf 80% der Bezüge und der Zulagen. Der Minderungsbetrag von 20% wird aber durch Einrechnung der sonstigen entfallenen Geldleistungen (z.B. Fixbetrag für Jahrgangs/Klassenvorstand, Kustodiat, Mehrdienstleistungen) verringert (Erl. BMöLS GZ. 921.418-III/A/1/01 vom 19. 1. 2001). Bei Dienstunfall besteht ungeachtet der Krankheitsdauer Anspruch auf volle Bezüge.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder als Folge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung (siehe „Zusammenrechnungsvorschrift“).

Die Mehrdienstleistungsvergütung wird jedenfalls ab dem ersten Tag einer Krankheit eingestellt.

3.2 Bezugsfortzahlung für Vertragslehrer I L und Vertragslehrpersonen pd (§ 24 VBG):

Der Monatsgrundbezug wird bei einer Dienstzeit von unter fünf Jahren bis zu sechs Wochen (=42 Kalendertage) voll, weitere sechs Wochen halb weitergezahlt. Ab einer Dienstzeit von 5 Jahren beträgt die Weiterzahlungsfrist 13 Wochen voll und 13 Wochen halb (= je 91 Kalendertage), ab einer Dienstzeit von 10 Jahren 26 Wochen (=182 Kalendertage) voll und 26 Wochen halb.

Zusätzlich zum halben Bezug bzw. nach Einstellung der Bezüge erhält der Vertragslehrer Krankengeld von der Pflichtkrankenkasse.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder als Folge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Dienstunfalles können die Leistungen des Dienstgebers über die oben angeführten Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ganz oder zum Teil gewährt werden.

Wird der Vertragslehrer nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne Verschulden an der Dienstleistung gehindert, so gebühren ihm das Monatsentgelt für die ersten 15 Kalendertage in voller, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.

Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Zeit, während der sie nach dem Mutterschutzgesetz nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen. Ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die ein Beschäftigungsverbot besteht (im Regelfall acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt), gilt nicht als Dienstverhinderung (= volle Bezüge).

Haben Dienstverhinderungen eines Vertragslehrers wegen Unfall, Krankheit oder aus anderen wichtigen, seine Person betreffenden Gründen ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, außer, es wurde vorher die Fortsetzung vereinbart. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

Für Vertragslehrpersonen pd wird die Fächerzulage nach 10 Tagen eingestellt.

3.3 Bezugsfortzahlung für Vertragslehrer II L (§ 91a VBG):

Ist der Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt Monatsentgelt bis zu einer Dauer von 42 Kalendertagen (=6 Wochen). (Ausnahme: Vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführte Verhinderung)

In besonderen Ausnahmefällen kann über diesen Zeitraum hinaus bis zu einer Dauer von weiteren 42 Kalendertagen das Monatsentgelt in voller Höhe weiterbezahlt werden, wenn die weitere Verwendung infolge der besonderen Eignung für die übertragenen Pflichten oder mangels eines anderen Bewerbers unbedingt nötig ist.

Dauert die Dienstverhinderung länger als sechs Wochen, so gebührt dem Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L für weitere sechs Wochen die Hälfte des Monatsentgeltes als Fortzahlung. Weitere sechs Wochen können Bezüge im Ausmaß der Hälfte gewährt werden, wenn die Verwendung des Lehrers unbedingt erforderlich ist.

Die Leistungen des Dienstgebers sind jedenfalls mit Ende des Dienstverhältnisses einzustellen. Dieses endet mit Ablauf des Zeitraumes, für welchen Fortzahlungen gewährt wurden (in der Regel nach 12 Wochen), es sei denn, dass vorher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, so gilt diese als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

- **Administrator**
  § 56 Abs 7 SchUG; § 59c GehG; § 40a Abs 18 VBG; § 9 Abs 1 BLVG

  In Schulen, in denen ein Lehrer zur Unterstützung des Schulleiters bestellt ist, obliegt ihm die Wahrnehmung jener Verwaltungsaufgaben, die in engem Zusammenhang mit der pädagogischen Aufgabe der Schule stehen. Dazu kommen kommunikative und pädagogische Komponenten. Dazu zählen die enge Kooperation mit dem Schulleiter und den zuständigen Schulbehörden, die Mitarbeit bei der Lehrfächerverteilung, die Erstellung des Stundenplans und die Erstellung der Suppliereinteilung. Bei pädagogischen Konfliktsituationen entscheidet jedoch allein der Schulleiter (Vg. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, S. 580).
  Eine Bestellung zur verwaltungsmäßigen Unterstützung und Vertretung der Schulleitung ist nur an einer höheren oder selbständig geführten mittleren Schule zulässig, die mindestens acht Klassen aufweist und an der kein Abteilungsvorstand bestellt ist; eine Bestellung ist auch zulässig zur Unterstützung und Vertretung einer Schulleitung, wenn diese mehrere solcher Schulen umfasst und diese insgesamt acht Klassen aufweisen. Eine Bestellung ist weiters zulässig an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und für Sozialpädagogik, wenn diese Anstalten mindestens acht Klassen aufweisen. Die Bestellung mehrerer Personen an einer Schule (zur Unterstützung und Vertretung einer Leitungsfunktion) ist unzulässig. Gruppen im Rahmen des Betreuungsteilers ganztägiger Schulformen und vergleichbarer Betreuungsteile sind bei der Ermittlung der Zahl der Klassen nicht zu berücksichtigen.

  Administrator (Dienstrecht alt):
  Die Einrechnung für Administratoren beträgt gem. § 9 Abs 1 BLVG ½ Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe III je Klasse (ab mind. 8 Klassen).
  Die Zulage für den Administrator beträgt gem. § 59c GehG (bei mind. 12 Klassen) die Hälfte der Dienstzulage, die dem Lehrer gebühren würde, wäre er Leiter der Schule.
  Die Administratorenzulage ist als Dienstzulage ein Bestandteil des Gehaltes (§ 3 GehG), auch während eines Krankenstandes. Ausnahme: Es erfolgte während dieser Zeit eine Abberufung als Administrator, dann greift § 6 GehG. Das bedeutet, dass zum 1. des Folgemonats ab Krankmeldung die Zulage an einen anderen Kollegen übergeht. Sobald die Zurückberufung erfolgt, geht der Anspruch der Zulage ab 1. des Monats über, auch wenn der Dienst nicht am Ersten des Monats, wohl aber am ersten Arbeitstag des betreffenden Monats angetreten wird.

  Administrator pd
  Wird eine Vertragslehrperson pd mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung und Vertretung der Schulleitung (bei mindestens 8 Klassen) betraut, steht ihr eine Einrechnung und eine Dienstzulage in folgendem Ausmaß zu:
  Wenn die Zahl der der Schule (den Schulen) zugewiesenen Lehrkräfte 10 bis 39,999 Vollbeschäftigungsäquivalente ausmacht 12 Stunden und eine Zulage von € 448,9 (per 1.1.2019), bei 40,000 bis 59,999 Vollbeschäftigungsäquivalenten 18 Stunden Einrechnung und eine Zulagen von € 672,3 (per 1.1.2019) und ab einem Vollbeschäftigungsäquivalent von 60,000 eine Einrechnung im Umfang einer vollen Lehrverpflichtung sowie eine Zulage von € 807,2 (per 1.1.2019).

- **Akteneinsicht**
  Die Führung von Personalakten (heute ELAK [Elektronischer Akt] ist in den Durchführungsbestimmungen zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 geregelt (RS des BKA GZ 921.020/3-II/1/81)

  Das RS des BKA empfiehlt, Schriftstücke, die Angaben oder Behauptungen enthalten, die für den Beamten (gilt auch für VBs) ungünstig sind oder ihm zum Nachteil gereichen können, vor der Aufnahme in den Personalakt dem Beamten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Dem

Beamten ist Gelegenheit zu geben, zu solchen Schriftstücken Stellung zu nehmen. Die Stellungnahme wäre in den Personalakt aufzunehmen.

Dienstnehmer haben ein Recht auf Einsicht in den eigenen Personalakt (in den durch Art. 20 B-VG vorgegebenen Schranken), das unabhängig von § 17 AVG besteht und daher nicht die Anhängigkeit eines des Beamten (gilt auch für VBs) betreffenden Verwaltungsverfahrens voraussetzt (VwGH vom 2.7.1997, Zl. 95/12/0219).

Gemäß § 10a Abs 1 PVG hat der Leiter der Dienststelle den PVern die Einsicht und Abschriftnahme der Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis zur Erfüllung der der Personalvertretung in § 9 PVG übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten zulässig.

Die Akteneinsicht der PV wird durch § 10a Abs 2 PVG eingeschränkt:
„Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Personalvertreterin oder den Personalvertreter eine Schädigung berechtigter Interessen einer Bediensteten oder eines Bediensteten oder dritter Personen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.“

Es ist nicht Aufgabe der Personalvertretung, sondern des den Akt kennenden Dienststellenleiters zu beurteilen, ob er eine von einem Personalvertreter oder einem Personalvertretungsorgan begehrte Akteneinsicht aus einem der Gründe des § 10a Abs. 2 PVG zu Gänze oder teilweise zu verweigern hat (PVAK (24.5.1976, A 16/76)

- **Aktenvermerk**
  § 16 Abs 1 AVG

  Beim Aktenvermerk handelt es sich – im Gegensatz zur Niederschrift – um eine nicht-förmliche Beurkundung einer amtlichen Wahrnehmung, Mitteilung oder eines sonstigen Umstands.

- **Alkoholische Getränke**
  Sind nach § 9 SchO-VO in der Schule, an sonstigen Unterrichtsorten, bei Schulveranstaltungen und bei schulbezogenen Veranstaltungen ausnahmslos verboten.

- **Altersteilzeit**
  § 116d Abs 3 GehG

  Auf Antrag von beamteten Lehrern, die eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung (§§50 a, 50b BDG, Teilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG, Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen nach § 8 Abs 2 Z 1 BLVG, Sabbatical) in Anspruch nehmen, umfasst die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag auch die durch die Herabsetzung entfallenen Bezüge und Sonderzahlungen. Die Maßnahme kann nur für ein ganzes Schuljahr wirksam werden (Ausnahme: Übertritt in den Ruhestand aus der Rahmenzeit eines Sabbaticals während des Schuljahres). Dadurch gilt das Jahr in pensionsrechtlicher Sicht wie ein Jahr der Vollbeschäftigung. Der diesbezügliche Antrag ist bei sonstiger Unwirksamkeit vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zu stellen.

- **Amtsgeheimnis**
  Siehe „Dienstgeheimnis“.

- **Amtshaftung**
  Grundsätzlich sind Haftungsfragen bei im öffentlichen Dienst stehenden Bediensteten immer im Zusammenhang mit dem Amtshaftungsgesetz (AHG) bzw. dem Organhaftpflichtgesetz (OrgHG) zu klären. Nach dem Amtshaftungsgesetz haftet der Bund für den Schaden, den Schulleiter, Lehrer oder andere Aufsichtspersonen durch rechtswidriges Verhalten wem immer schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) zugefügt haben. Das Schuld tragende Organ ist dem Rechtsträger nur dann rückersatzpflichtig, wenn es die Schädigung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, „und das auch nur über ein Gerichtsverfahren, in welchem dem Richter wiederum ein sog richterliches Mäßigungsrecht zusteht, wenn dem Verantwortlichen die Tragung des Schadens nicht zumutbar ist“ (siehe *Juranek*, Schulrecht, 200). Das Amtshaftungsprivileg erstreckt sich über alle hoheitlich ausgeübten Tätigkeiten eines Lehrers, also auch Schuveranstaltungen. Personalvertreter treten bei Wahrnehmung ihres Aufgabenbereiches nicht als Trägerin der Hoheitsverwaltung auf (nicht weisungsgebunden), weshalb gesetzwidriges Handeln oder Unterlassen eines Organes der Personalvertretung (§ 3 Abs 1 PVG) in Ausübung der im PVG geregelten Mitwirkungsrechte sohin keinen Amtshaftungsanspruch zu begründen vermag, weil das Organ hiebei nicht in Vollziehung der Gesetze iS des § 1 AHG handelt.

  Im Rahmen des ÖGB-Berufsschutzes ist für den Öffentlichen Dienst bei Amtshaftungsregressansprüchen aus diesem Titel eine Leistung bis zur Deckungssumme von € 100.000,-- vorgesehen. Die Schuldform „grobe Fahrlässigkeit“ ist dabei inkludiert. Für Rückersatzforderungen nach dem OrgHG ist aus der Berufshaftpflichtversicherung des ÖGB keine Leistung vorgesehen (siehe „Organhaftung“).

- **Amtsschriften**
  §§ 77 und 77a SchUG; BGBl 350/2017

  Führung durch Jahrgangsvorstand, Klassenlehrer, Schulleiter, Schulclusterleiter. Zu den Amtsschriften zählen Schülerstammblätter („Kataloge“; Aufbewahrungsfrist 60 Jahre), Reife- und Diplomprüfungs- sowie Abschlussprüfungsprotokolle (60 Jahre), Klassenbücher (drei Jahre nach Ende des betreffenden Schuljahres); Aufnahms-, Feststellungs-, Nachtrags-, Wiederholungs-, Einstufungsprüfungsprotokolle; Protokolle über kommissionelle Prüfungen; Protokolle über Prüfungen über Kenntnisse und Fertigkeiten des praktischen Unterrichts; Klausurarbeiten, Diplomarbeiten (drei Jahre), Schularbeiten (nach Ende des Schuljahres ein Jahr), Protokolle über den ordnungsgemäßen Ablauf schulinterner Vorgänge wie Besprechungsprotokolle, Aufzeichnungen von Konferenzen und von Sitzungen schulpartnerschaftlicher Gremien (Aufbewahrungsfrist unter Beachtung der Zugriffsbeschränkung und Datensicherheitsmaßnahmen drei Jahre ab dem Jahr, in dem das Protokoll geführt oder die Aufzeichnung stattgefunden hat; Protokolle über Beschlüsse mit Wirksamkeit für die Zukunft sind drei Jahre über das Enden der Wirksamkeit des Beschlusses aufzubewahren).

- **Amtstitel / Verwendungsbezeichnung**
  § 63 BDG 63; § 7a VBG

  Nach BDG/VBG sind Beamte bzw. Vertragslehrer zur Führung eines verliehenen Amtstitels bzw. einer Verwendungsbezeichnung (Vertragslehrer) berechtigt (im Ruhestand mit dem Zusatz „i. R.“). Für BMHS-Lehrer sind gemäß § 217 BDG bzw. § 43 VBG folgende Amtstitel bzw. Verwendungsbezeichnungen vorgesehen:

  Für LPH/lph und L 1/l 1: Professor/-in

Für L 2 (Amtstitel – ab Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 15 Jahren und 6 Monaten für L 2a und 16 Jahren und 6 Monaten für L 2b 1):
Berufsschullehrer/-in – Berufsschuloberlehrer/-in
Erzieher/-in – Obererzieher/-in
Fachlehrer/-in – Fachoberlehrer/-in
Kindergärtner/-in – Oberkindergärtner/-in
Sonderkindergärtner/-in – Obersonderkindergärtner/-in
Sonderschullehrer/-in – Sonderschuloberlehrer/-in
Praxisschullehrer/-in – Praxisschuloberlehrer/-in

Für L 3 (Amtstitel – ab Erreichen eines Besoldungsdienstalters von 17 Jahren)
Kindergärtner/-in – Oberkindergärtner/-in
Lehrer/-in (unter Hinzufügung des Unterrichtsgegenstandes) – Oberlehrer/-in (unter Hinzufügung des Unterrichtsgegenstandes)
Sonderkindergärtner/-in – Obersonderkindergärtner/-in
Amtstitel für Führungskräfte: Schulcluster-Leiter/-in, Direktor/-in, Abteilungsvorstand/Abteilungsvorständin, Fachvorstand/Fachvorständin, Erziehungsleiter/-in.

Von den Amtstiteln und Verwendungsbezeichnungen sind die Berufstitel (siehe „Berufstitel“) zu unterscheiden.

- **Anbringen**
  § 13 AVG

  Alle Verfahrenshandlungen, mit denen ein Beteiligter an eine Verwaltungsbehörde herantritt.

- **Anciennitätsprinzip**

  Dem (Besoldungs-)Dienstalter kommt eine gewisse Indizfunktion bei Lehrfächerverteilung und Planstellenbesetzung zu (*Ziehensack*, Amtshaftungs- und Schadenersatzansprüche, 22)

- **Arbeitnehmerveranlagung**

  Folgende Verfahren sind für die Geltendmachung von Lohnsteuerbegünstigungen vorgesehen:
  - Aufrollung durch den Arbeitgeber,
  - Veranlagung beim Finanzamt auf Antrag,
  - Antragslose Veranlagung durch das Finanzamt,
  - Pflichtveranlagung beim Finanzamt.

  Elektronische Arbeitnehmerveranlagung über FINANZOnline oder mittels Originalformularen (L 1, L 1ab, L 1d, L 1k, L 1i). Für den Antrag hat man fünf Jahre Zeit.

- **Ärztliches Zeugnis**
  § 45 Abs 3 SchUG

  Schüler müssen bei Erkrankungen über eine Woche oder Erholungsbedürftigkeit oder bei häufigerem krankheitsbedingtem kürzerem Fernbleiben auf Verlangen des Jahrgangsvorstandes oder des Schulleiters („in Zweifelsfällen“) ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Der Jahrgangsvorstand oder der Schulleiter darf die Vorlage eines ärztlichen Attests nicht schlechthin verlangen, sondern nur, sofern – im Einzelfall – Zweifel hinsichtlich Krankheit oder Erholungsbedürftigkeit des Schülers bestehen. Die Aufnahme der Diagnose in das ärztliche Attest darf nicht gefordert werden. Unzulässig ist es, den Schüler zwecks Kontrolle des vorgelegten ärztlichen Zeugnisses dem Schularzt vorzuführen. Durch Vorlage eines Gefälligkeitsgutachtens macht sich der Schüler nicht nach § 108 StGB (Täuschung) strafbar.

Bei Nichtvorlage eines – nach § 45 Abs 3 SchUG zulässig verlangten – ärztlichen Attests gilt das Fernbleiben als nicht gerechtfertigt (Vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 493).

- **Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Kandidaten auf abschließende Prüfungen**

  Zwischen schriftlicher und mündlicher Reife- und Diplomprüfung bzw. Abschlussprüfung sind Arbeitsgruppen zur Vorbereitung der Kandidaten auf die mündliche Prüfung einzurichten.

  Für die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung im Rahmen der abschließenden Prüfungen (nicht Kompensationsprüfung) dürfen Arbeitsgruppen je Prüfungsgebiet gebildet werden. Die Arbeitsgruppen dürfen im Umfang bis zu vier Unterrichtseinheiten geführt werden. Die Anzahl der Arbeitsgruppen ergibt sich aus dem Ergebnis der Teilung der Gesamtzahl der im Prüfungsgebiet zu betreuenden Kandidaten durch 20, ggf. aufgerundet auf die nächste ganze Zahl. Hatte der Lehrer in einem Unterrichtsgegenstand eine Gruppe von Schülern verschiedener Klassen gemeinsam zu unterrichten, zählt diese Gruppe als eine Klasse. Die Abgeltung je abgehaltene Stunde beträgt 2,5% des Referenzbetrages (d.s. € 65,8 [per 1.1.2019]).

- **Aufnahme in das Dienstverhältnis**

  § 3 VBG

  Die Bestimmungen über Ausschreibung und Besetzung freier Planstellen finden sich im § 37a VBG mit den Verweisnormen §§ 203 bis 203h und 207m BDG 1979. Die Zahl der Planstellen und deren Qualitäten werden durch den Stellenplan festgelegt. Gemäß Art 51 Abs 3 B-VG hat das jährliche Bundesfinanzgesetz als Anlagen den Voranschlag der Einnahmen und Ausgaben des Bundes (Bundesvoranschlag), den Stellenplan für das folgende Finanzjahr sowie weitere für die Haushaltsführung im jeweiligen Finanzjahr wesentliche Grundlagen zu enthalten.

  Gemäß § 203 Abs 1 BDG besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Durchführung eines Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens. Nicht einzuleiten ist ein Ausschreibungsverfahren, wenn die Planstelle mit einem Bundeslehrer (Bundesbeamten), der die Ernennungserfordernisse erfüllt, besetzt werden soll. Dies gilt auch für Vertragslehrer, die die Ernennungserfordernisse erfüllen und die bisherige Verwendung auf Grund eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erlangt haben. Ähnliche Bestimmungen gelten für sonstige vertragliche Bedienstete des Bundes.

  Gemäß § 203a BDG hat der zuständige Bundesminister spätestens drei Monate vor Beginn des Schuljahres die für das betreffende Schuljahr zu besetzenden Planstellen auszuschreiben.

  Die Ausschreibung hat gemäß § 203b BDG
  - die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben (insbesondere den Unterrichtsgegenstand oder die Unterrichtsgegenstände),
  - die Ernennungserfordernisse,
  - den Dienstort,
  - die Schule oder die Schulen (Schulcluster),
  - die Bewerbungsfrist und
  - die Einreichungsstelle für die Bewerbungsgesuche

  zu enthalten.

  Gemäß § 203h BDG richtet sich die Eignung der Bewerber für die vorgesehene Verwendung nach der entsprechenden Ausbildung und allenfalls in der Ausschreibung angeführten zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und Erfahrungen. Die Schulleitung

hat bezüglich der an der Schule zu besetzenden Planstelle innerhalb der von der Dienstbehörde gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den 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 von der Schulleitung ausgewählten Bewerber sind im Hinblick auf ihre Eignung zu reihen. Bei konkurrierenden Anforderungen hat die Dienstbehörde eine Entscheidung zu treffen.

- **Aufsichtspflicht**

§§ 10 Abs 2, 44a, 51 Abs 3 SchUG; §§ 2 Abs 1 und 6 SchO-VO; RS BMBWF 15/2005. Siehe auch „Haftung".

Gesetzliche Grundlagen

Im Aufsichtserlass 2005 (RS BMBWF 15/2005) werden die für die Aufsichtsführung des Lehrers wesentlichen Rechtsvorschriften zusammengefasst und erläutert, aber keine neuen Normen erstellt. Das geltende Recht wird nach folgenden Bereichen geordnet: Allgemeine pädagogische Grundsätze; schulrechtliche Bestimmungen (SchUG, Schulordnung, Schulveranstaltungen-Verordnung); persönlicher Geltungsbereich, Sonderbestimmungen (SchOG, ABGB, ASVG), dienst- und disziplinarrechtliche Aspekte (SchUG, BDG, VBG, LDG), Aufsichtsführung und Zivilrecht (AHG, OrgHG, DNHG), Aufsichtsführung und Strafrecht (StGB).

Inhalt der Aufsichtspflicht:

Der Lehrer hat bei der Beaufsichtigung insbesondere auf die körperliche Sicherheit und auf die Gesundheit der Schüler zu achten und Gefahren nach Kräften abzuwehren (§ 51 Abs 3 SchUG). Aus dem Wort „insbesondere ergibt sich, dass sich eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufsichtspflicht nicht nur auf die ausdrücklich erwähnte körperliche Sicherheit bzw. Gesundheit der Schüler bezieht, sondern darüber hinaus auch die Verpflichtung beinhaltet, körperlichen bzw. wirtschaftlichen Schaden von dritten Personen bzw. deren Eigentum, ebenso wie von Bundeseigentum, hintanzuhalten.

Die Schüler sind vor dem Gebrauch von Maschinen und Geräten, die eine Gefährdung verursachen können, auf die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen aufmerksam zu machen. Verletzt ein Schüler die Sicherheitsvorschriften, ist er nachweisbar zu ermahnen und ihm der Ausschluss von der weiteren Teilnahme an diesem Unterricht am betreffenden Tag anzudrohen. Bei weiterem Verstoß gegen die Sicherheitsvorschriften ist er von der weiteren Teilnahme an diesem Unterricht am betreffenden Tag auszuschließen. Der dadurch versäumte Unterricht ist wie ein Unterricht zu behandeln, dem der Schüler unentschuldigt fernbleibt (§ 5 SchO-VO). Die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen finden als solche auf Schüler keine Anwendung. Doch sind die in § 5 SchO-VO erwähnten Sicherheitsvorschriften (Werkstättenordnungen der einzelnen Schulen usw.) einzuhalten.

- **Aufsteigen**

§ 25 SchUG; RS BMBWF 20/97, 23/97

Ein Schüler ist zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe berechtigt, wenn er in allen Pflichtgegenständen beurteilt ist und dabei kein „Nicht genügend" hat.

Er ist auch dann zum Aufsteigen berechtigt, wenn er beim Wiederholen von Schulstufen ein (einziges!) „Nicht genügend" hat, in diesem Pflichtgegenstand aber vor der Wiederholung der Schulstufe zumindest mit „Befriedigend" beurteilt wurde (gilt für alle Schulstufen).

Ein Schüler ist ferner zum Aufsteigen berechtigt, wenn sein Jahreszeugnis zwar in einem Pflichtgegenstand die Note „Nicht genügend“ enthält, aber der Schüler nicht auch schon im Jahreszeugnis des Vorjahres in demselben Gegenstand „Nicht genügend“ erhalten hat, der Gegenstand in einer höheren (nicht unbedingt der nächsten) Schulstufe lehrplanmäßig vorgesehen ist und die Klassenkonferenz feststellt, dass der Schüler aufgrund seiner Leistungen in den übrigen Pflichtgegenständen die Voraussetzungen zur erfolgreichen Teilnahme am Unterricht der nächsthöheren Schulstufe aufweist.

Diese Feststellung wird nach Erlass des BMBWF aus 1997 (MVBl. 56/97) nur dann zu treffen sein, wenn der Schüler in allen positiv beurteilten Gegenständen hinreichend freie Lernkapazitäten aufweist (die er ja zum Schließen der Lücken im negativ beurteilten Gegenstand im nächsten Jahr brauchen wird), z.B. überall mindestens „Befriedigend“ hat. Falls „Genügend“ vorliegen, ist die Qualität der Note wichtig (ob „kaum Genügend“ oder „fast Befriedigend“). Wenn auch nur in einem mit „Genügend“ beurteilten Gegenstand die Leistungsreserven so gering erachtet werden, dass ein Absinken ins Negative als wahrscheinlich gelten muss, wenn der Schüler nicht mehr Zeit wie bisher aufwenden kann, so ist das Aufsteigen mit einem „Nicht genügend“ nicht zu gestatten.

Wenn ein Schüler von zwei „Nicht genügend“ im Jahreszeugnis eines durch eine positive Wiederholungsprüfung ausbessert, entscheidet im Herbst die nochmals zusammentretende Klassenkonferenz, ob der Schüler mit einem „Nicht genügend“ aufsteigen darf.

Bei der Entscheidung über das Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe gilt ein nachgewiesener mindestens fünfmonatiger und längstens einjähriger fremdsprachiger Schulbesuch im Ausland als erfolgreicher Schulbesuch in Österreich (§ 25 Abs 9 SchUG). Einbindung dieses Beurteilungsabschnitts in die Jahresbeurteilung bei Fortsetzung des Schulbesuches im Inland; siehe RS BMBWF 23/97).

Siehe auch „NOST“.

- **Ausbildungsphase**
  § 40 VBG

  Für den Fall, dass eine Anstellung im pd noch vor Abschluss des Bachelorstudiums zur Erlangung eines Lehramtes erfolgt (§ 38 Abs 11 VBG) und in bestimmten anderen Fällen, in denen keine lehramtliche Ausbildung vorliegt (zum Beispiel „Quereinsteiger“), ist im Rahmen des Rechtsinstituts der „Ausbildungsphase“ – neben einer möglichst vor der Aufnahme der Tätigkeit zu besuchenden Einführung – berufsbegleitend die Absolvierung des der Verwendung entsprechenden Lehramtsstudiums bzw. der ergänzenden Lehramtsausbildung vorgesehen.

- **Ausgezeichneter Erfolg**
  § 22 Abs 2 g SchUG

  Das Jahreszeugnis hat die Feststellung zu enthalten, dass der Schüler die Schulstufe mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen hat, wenn er in mindestens der Hälfte der Pflichtgegenstände mit „Sehr gut“ und in den übrigen Pflichtgegenständen mit „Gut“ beurteilt wurde, wobei Beurteilungen mit „Befriedigend“ diese Feststellung nicht hindern, wenn dafür gleich viele Beurteilungen mit „Sehr gut“ über die Hälfte der Pflichtgegenstände hinaus vorliegen.

- **Auslandsschulen**

  Standort der österreichischen Auslandsschulen:

- Österreichische Schule Budapest,
- Österreichisch-Ungarische Europaschule Budapest,
- Instituto Austriaco Guatemalteco,
- St. Georgs-Kolleg Istanbul,
- Österreichisches Gymnasium Prag,
- Österreichische Schule „Peter Mahringer“ Shkodra,
- Österreichische Schule Liechtenstein,
- Colegio Austriaco Mexicano in Querétaro

Siehe: www.weltweitunterrichten.at

- **Ausschluss eines Schülers**
  § 49 SchUG

  Wenn ein Schüler seine Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt und die Anwendung von Erziehungsmitteln erfolglos bleibt oder wenn das Verhalten eines Schülers eine dauernde Gefährdung von Mitschülern oder anderer an der Schule tätigen Personen hinsichtlich ihrer Sittlichkeit, körperlichen Sicherheit oder ihres Eigentums darstellt, ist er von der Schule auszuschließen. Dies stellt keine Straf- bzw Erziehungsmaßnahme dar, sondern eine Schutz- und Sicherungsmaßnahme. An Privatschulen können darüber hinaus auch weitere Ausschlussgründe im Aufnahmevertrag vereinbart werden. Hinsichtlich der Pflichtverletzung in schwerwiegender Weise gilt, dass die bloße Pflichtverletzung für einen Ausschluss nicht ausreicht, da eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten werden muss. Kumulativ muss die Anwendung von Erziehungsmitteln erfolglos gewesen sein. Unzulässig ist die Verdichtung mehrerer nicht schwerwiegender Verstöße zu einem schwerwiegenden Verstoß. Als schwerwiegende Verletzung von Schülerpflichten sind beispielhaft zu nennen: Mobbing, ein ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Unterricht im Ausmaß von 40% der abgehaltenen Unterrichtsstunden, die Mitnahme einer Waffe. Hinsichtlich des Ausschlussgrundes wegen der Gefährdung anderer bedarf es einer Prognoseentscheidung über den betreffenden Schüler. Das Erfordernis der dauernden Gefährdung setzt nicht zwingend ein wiederholtes Fehlverhalten voraus. Hinsichtlich des Ausschlussgrundes der dauernden Gefährdung der Sittlichkeit ist die Gefährdung der seelischen oder gesundheitlichen Entwicklung der Mitschüler durch Vornahme unzüchtiger Handlungen oder zumindest mit dem Geschlechtsleben im Zusammenhang stehender Handlungen zu verstehen (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 518 f.).

  Der Ausschluss des Schülers von der Schule erfolgt durch die zuständige Schulbehörde. Dazu hat die Schulkonferenz bzw. (bei Schulen, die in Fachabteilungen gegliedert sind, die Abteilungskonferenz) einen Ausschlussantrag an die zuständige Schulbehörde zu stellen. Dem Schüler ist vor Beschlussfassung über die Antragstellung Gelegenheit zur Rechtsfertigung zu geben. Bei Gefahr in Verzug hat die Schulbehörde den Schüler sofort – höchstens aber vier Wochen lang – vom Unterricht zu suspendieren. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens kann die Schulbehörde entweder das Ausschlussverfahren einstellen, wenn kein Ausschließungsgrund festgestellt wurde, wobei sie zugleich dem Schüler eine Rüge erteilen kann, oder sie kann die Versetzung des Schülers in eine Parallelklasse anordnen oder sie kann den Ausschluss mit Bescheid aussprechen. Gegen den Ausschluss kann innerhalb von vier Wochen Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

- **Ausschreibung freier Lehrerstellen**
  Siehe „Sicherstellungserlass“.

- **Außerordentliche Schüler**
  §§ 4 und 24 SchUG

Aufnahmswerber, deren Aufnahme als ordentliche Schüler mangels gewisser Voraussetzungen nicht möglich ist, können als außerordentliche Schüler aufgenommen werden, falls sie nach Alter und geistiger Reife zur Teilnahme am Unterricht fähig sind und wichtige in ihrer Person liegende Gründe die Aufnahme rechtfertigen. Die Aufnahme eines ausgeschlossenen Schülers in eine Schule, auf die sich der Ausschluss erstreckt, ist gem. § 49 Abs 7 SchUG unzulässig.

Schulpflichtige Kinder dürfen nur dann als außerordentliche Schüler und nur für maximal 12 Monate aufgenommen werden, wobei im Fall einer Aufnahme während des zweiten Semesters diese Frist erst mit dem folgenden 1. September zu laufen beginnt, wenn eine Aufnahme als ordentliche Schüler wegen mangelnder Kenntnis der Unterrichtssprache nicht zulässig ist oder der Schüler zur Ablegung einer Einstufungsprüfung zugelassen wird. Diese Schüler haben alle Pflichtgegenstände der betreffenden Schulstufe zu besuchen.

Nicht schulpflichtige a.o. Schüler können zum Besuch aller oder einzelner Unterrichtsgegenstände einer oder mehrerer Schulstufen aufgenommen werden; eine Aufnahme darf aber nur erfolgen, wenn alle als ordentlichen Schüler in Betracht kommenden Bewerber aufgenommen wurden. Zum Besuch einzelner Unterrichtsgegenstände dürfen a.o. Schüler nur dann aufgenommen werden, wenn dadurch keine Klassenteilung (Gruppenteilung) erforderlich ist (§ 4 Abs 5 SchUG). Repetenten dürfen die nächsthöhere Schulstufe nicht als a.o. Schüler besuchen (§ 4 Abs 6 SchUG).

Bei einem Übertritt in eine andere Schulart oder eine andere Form oder Fachrichtung einer Schulart ist vom Schulleiter eine Aufnahmsprüfung auf Ansuchen des Schülers bei gleichzeitiger Aufnahme als a.o. Schüler für höchstens ein halbes Schuljahr je nachzuholender Schulstufe aufzuschieben, wenn in dessen Person rücksichtigungswürdige Gründe vorliegen (§ 29 Abs 5 SchUG, § 6 El-PR-VO). Bei schulpflichtigen Übertrittswerbern gilt allerdings die Gesamtgrenze von 12 Monaten.

Auf Verlangen ist a.o. Schülern im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bzw. am Ende eines jeden Unterrichtsjahres eine Schulbesuchsbestätigung über die Dauer ihres Schulbesuches und die besuchten Unterrichtsgegenstände auszustellen. Falls sie jedoch innerhalb der ersten beiden Monate beantragen, dass ihre Leistungen beurteilt werden, hat die Schulbesuchsbestätigung auch die Beurteilung der Leistungen in den Unterrichtsgegenständen zu enthalten (§ 24 SchUG; § 7 ZEU-VO).

Auch nicht schulpflichtige a.o. Schüler unterliegen den Bestimmungen der Schulordnung (§§ 43 bis 50 SchUG).

- **Auszeichnungen von Lehrern**

Auszeichnungen werden vom Bundespräsidenten verliehen (Verordnung der Bundesregierung vom 13. Mai 1953 betreffend das Statut für das Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich, BGBl. 54/1953, und Entschließung des Bundespräsidenten vom 22. Juli 1971 betreffend die Schaffung von Berufstiteln, BGBl. 320/1971). Es gibt sichtbare Auszeichnungen und Titel (Berufstitel, zu unterscheiden von den Amtstiteln). Die Verleihung von Titeln und Auszeichnungen wird üblicherweise durch die Direktion bzw. (bei Direktoren) durch die Dienstbehörde angeregt. Zu den „Berufstiteln“ vgl. dort.

Von den sichtbaren Auszeichnungen (=Orden) des Bundes kommen für Bundeslehrer nach der protokollarischen Verleihungs-Hierarchie im Allgemeinen (Ausnahmen möglich) folgende in Betracht (alle „für Verdienste um die Republik Österreich“):
Für L2-Lehrer: Das Goldene Verdienstzeichen.
Für L1-Lehrer: Das Silberne Ehrenzeichen; das Goldene Ehrenzeichen.
Für Direktoren L1: Das Goldene Ehrenzeichen; das Große Ehrenzeichen.

- **Autonomie der Schulen**
  BGBl I 138/2017

  Mit dem Bildungsreformgesetz 2017 kam es nicht nur zu einer Neuordnung der Schulbehörden durch die Zusammenführung von Bundes- und Landesschulverwaltung in den neu gegründeten Bildungsdirektionen, sondern auch zum Ausbau der Schulautonomie und zur Einführung der Möglichkeit des Clusterns von Schulen. Für die Schulen bedeutet dies:

  - *Schulautonome Eröffnung- und Teilungszahlen* (die Eröffnungs- und Teilungszahlenverordnung vom 27. Jänner 1981, BGBl Nr. 86, wurde aufgehoben): Die einzelnen Klassen bleiben zwar als sozialer Bezugsrahmen für die Schüler erhalten, die Schule kann jedoch autonom festlegen, welche Fächer in welcher Art der Gruppenbildung durchgeführt werden. Die Gruppenbildung kann auch die zeitweise Bildung von (klassenübergreifenden) Arbeitsgruppen für projektorientierte Unterrichtsphasen beinhalten. Für den stärker verschränkten Unterricht können Lehrinhalte fächerübergreifend in Gegenstandsgruppen zusammengefasst werden. Die aus der Flexibilisierung frei werdenden Ressourcen können für pädagogisch differenzierte Maßnahmen am Standort verwendet werden (z.B. fächerübergreifende Projekte, Teamteaching, Förderangebote). Bei der Festlegung bezüglich Bildung von Schülergruppen, der Führung von alternativen Pflichtgegenständen, Freigegenständen, unverbindlichen Übungen und eines Förderunterrichts durch den Schulleiter hat dieser auf die Erfordernisse der Pädagogik und der Sicherheit, auf den Förderbedarf der Schüler, auf die räumlichen Möglichkeiten, auf die mögliche Belastung der Lehrer sowie auf die der Schule zugeteilten Personalressourcen Bedacht zu nehmen. Die Festlegungen des Schulleiters sind dem Schulgemeinschaftsausschuss spätestens sechs Wochen vor dem Ende des Unterrichtsjahres, das dem betreffenden Schuljahr vorangeht, zur Kenntnis zu bringen. Wenn der Schulgemeinschaftsausschuss mit der Festlegung des Schulleiters nicht einverstanden ist, so hat dieser das Einvernehmen mit dem Schulgemeinschaftsausschuss anzustreben. Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, so kann der Schulgemeinschaftsausschuss mit einer Anwesenheit und einer Mehrheit von zumindest zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder die Entscheidung des Schulleiters bis spätestens vier Wochen vor dem Ende des dem betreffenden Schuljahr vorangehenden Unterrichtsjahres der Bildungsdirektion zur Prüfung und Entscheidung vorlegen. Die Bildungsdirektion hat im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Personalvertretungsorgan bis zum Ende des genannten Unterrichtsjahres zu entscheiden. Die Entscheidung ist ohne Aufschub dem Schulleiter bekannt zu geben sowie dem SGA bzw. dem Schuclusterbeirat zur Kenntnis zu bringen (§ 8a SchOG).

  - *Flexibilisierung der Unterrichtszeit*:
  (§2 Abs 5 und 5a und 8, § 3 Abs 2 und 3, § 4 Abs 1, 2, 3 und 4, § 5 Abs 6, § 8 Abs 5, 9 und 10, § 9 Abs 1, 3, 3a, 4 und 5, § 10 Abs 5a, 6, 7 und 11 SchZG)
  Die 50-Minuten-Stunde kann pädagogisch geöffnet werden. Schulen können autonom entscheiden, wie Unterrichtseinheiten zeitlich zusammengefasst werden.

  - *Schulautonome Lehrplanbestimmungen (203h BDG)*: In den Lehrplanverordnungen sind die einzelnen Schulen zu ermächtigen, in einem vorgegebenen Rahmen schulautonome Lehrplanbestimmungen entsprechend den örtlichen Erfordernissen sowie im Rahmen von Schulkooperationen zu erlassen, soweit dies unter Bedachtnahme auf die Bildungsaufgabe der einzelnen Schularten (Schulformen, Fachrichtungen), die zu vermittelnden Berechtigungen und die Erhaltung der Übertrittsmöglichkeiten im Rahmen derselben Schulart (Schulform, Fachrichtung), aber auch der Übertrittsmöglichkeit im Rahmen des Schulsystems vertretbar ist. Zuständig für die Erlassung schulautonomer Lehrplanbestimmungen ist der Schulgemeinschaftsausschuss. Schulautonome Lehrplanbestimmungen sind durch die Bildungsdirektion aufzuheben, wenn sie nicht der Ermächtigung des Bildungsministers entsprechen und/oder wenn sie über die einzelne Schule hinausgehende Interessen der Schüler

und Erziehungsberechtigten nicht in ausreichendem Maße berücksichtigen. Führen schulautonome Lehrplanbestimmungen gegenüber dem verordneten Lehrplan zu zusätzlichen personellen oder ausstattungsmäßigen Mehrkosten, bedarf es der Genehmigung der zuständigen Schulbehörde.

- *Personelle Autonomie*: Die Schulcluster-Leitung oder Schulleitung hat das Recht, innerhalb der von der Dienstbehörde bzw. Personalstelle gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den für ihren Schulcluster oder ihre Schule wirksamen Bewerbungen zu treffen. Als Entscheidungsgrundlage sollen insbesondere durch die Schulcluster-Leitung oder Schulleitung durchgeführte Eignungsgespräche mit den zur Auswahl in Betracht kommenden Bewerbern herangezogen werden. Beabsichtigt die Dienstbehörde, der von der Schule getroffenen Auswahlentscheidung nicht zu entsprechen, hat die Schule das Recht, sich gegen die in Aussicht genommene Zuweisung eines Lehrers oder mehrerer Lehrer auszusprechen. In diesen Fällen hat die Dienstbehörde ihre Entscheidung zu begründen. Die Bildungsdirektion trägt jedoch weiterhin die Letztverantwortung in der Personalbewirtschaftung, damit sichergestellt ist, dass alle Schulen über geeignete Lehrer verfügen.

B

- **Beendigung des Schulbesuches**
  § 33 SchUG; § 32 SchUG-B

  Ein Schüler hört auf, Schüler einer Schule zu sein, wenn er die lehrplanmäßig letzte Schulstufe positiv abgeschlossen hat; außerdem davor mit dem Zeitpunkt des Einlangens seiner schriftlichen Abmeldung vom Schulbesuch beim Schulleiter, sofern darin nicht ein späterer Endtermin des Schulbesuches genannt wird; in der Berufsschule mit der Beendigung des Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses; mit dem ungenützten Ablauf der einwöchigen Frist (an Schulen für Berufstätige: zwei Wochen) seit der Zustellung einer schriftlichen Aufforderung zur Rechtsfertigung eines länger als einwöchigen (an Schulen für Berufstätige zweiwöchigen) Fernbleibens vom Unterricht; mit dem Zeitpunkt, in dem feststeht, dass ein Schüler im Falle des Weiterbesuches die zulässige Höchstdauer des Schulbesuches überschreitet; mit dem Eintritt der Rechtskraft eines Ausschlusses; wenn er die 1. Stufe einer BMHS mit vier oder mehr „Nicht genügend“ in Pflichtgegenständen abgeschlossen hat.

  Der Zeitpunkt und der Grund der Beendigung sind auf dem Jahreszeugnis bzw. auf der Schulbesuchsbestätigung ersichtlich zu machen.

  Bei Schülern, die noch der Schulpflicht unterliegen, muss der Schulleiter unverzüglich die nach dem Wohnsitz des Schülers zuständige Bildungsdirektion verständigen

- **Befreiung von Pflichtgegenständen**
  § 11 Abs 6 SchUG; § 13 Abs 5 SchUG-B, Verordnung über die Befreiung von der Teilnahme an einzelnen Pflichtgegenständen und verbindlichen Übungen.

  Auf Ansuchen des Schülers oder von Amts wegen hat der Schulleiter einen Schüler von der Teilnahme an einzelnen Pflichtgegenständen und verbindlichen Übungen zu befreien, wenn dieser aus gesundheitlichen Gründen daran nicht teilnehmen kann (im Zweifelsfall ärztliches

Zeugnis). Die Maximaldauer der Befreiung ist vom Gegenstand, von der Schulart und der Schulform abhängig.

Der Schulleiter hat einen Schüler auf sein Ansuchen von der Teilnahme an einzelnen Pflichtgegenständen zu befreien, wenn er durch Vorlage eines Zeugnisses über den erfolgreichen Abschluss einer Schulstufe nachweist, dass er einen lehrplanmäßig gleichen Pflichtgegenstand bereits mit Erfolg besucht hat.

- **Begleitperson**

Siehe „Schulveranstaltungen“

- **Belohnung**

Abgeltung der administrativen Belastung der Lehrer *(gem. Rundschreiben 46/2001 GZ 715/6-III/A/7/2001)*
Jeder Schule stehen zweimal jährlich (Abrechnung per September und Juni) Belohnungen in Höhe von 12,86% der 7. Gehaltsstufe für L1, der 8. Gehaltsstufe für L2a und der 9. Gehaltsstufe für L2b zur Verfügung. *Durch die Novelle BGBl. I Nr. 32/2015 wurden die Gehaltstabellen neu gefasst. In § 169e Abs. 2 GehG in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2015, BGBl. l Nr. 65, ist eine Anordnung enthalten, die bewirkt, dass die Anknüpfung im Erlass nicht mehr an das Gehalt einer bestimmten Gehaltsstufe, sondern an den für diese Gehaltstufe zum 11. Februar 2015 geltenden Eurobetrag erfolgt, wobei eine eigenständige Valorisierungsregelung enthalten ist.*
Des Weiteren ist keine Unterscheidung zwischen den Dienstverhältnissen zu treffen (pragmatisierter Lehrer <--> Vertragslehrer)!

bei ..... Klassen	Anzahl
nicht mehr als 11	1
12 bis 21	2
mehr als 21	3

Für jedes Schuljahr kann die administrative Belohnung pro Lehrer höchstens in zweifachem Ausmaß (1x Herbst und 1x Sommer) gewährt werden. Der Grundgedanke der administrativen Belohnung ist eine unterstützende, administrative Tätigkeit finanziell zu würdigen. Das sind z.B. Tätigkeiten wie Schulbuchaktion, Stundenplan-Erstellung, Einteilung Gangaufsicht, Organisation „Tag der offenen Tür“, Betreuung Website, Jahresbericht, Bildungsdokumentation u.s.w.
Die Information der Personalvertretung ist vorgesehen.

- **Berufstitel**

Entschließung des Bundespräsidenten betreffend die Schaffung von Berufstiteln. Siehe „Amtstitel“ und „Auszeichnungen von Lehrern“.
Der Bundespräsident kann Lehrerinnen und Lehrer, die sich in langjähriger Ausübung ihres Berufes besondere Verdienste um die Republik Österreich erworben haben, mit folgenden Berufstiteln auszeichnen: Hofrat, Regierungsrat, Oberstudienrat, Studienrat, Oberschulrat, Schulrat. Die Ausgezeichneten haben Anspruch, mit diesem Titel in amtlichen Verlautbarungen benannt zu werden. Richtige Abkürzungen: HR = Hofrat, OStR = Oberstudienrat, OSR = Oberschulrat.

Der Berufstitel wird nach dem Amtstitel, jedoch vor einem allfälligen akademischen Grad geführt. Beispiel: Professor OStR Dipl.-Ing. Maier; Dir. HR Mag. Dr. Müller. Von mehreren für die gleiche berufliche Tätigkeit nacheinander verliehenen Berufstiteln ist nur der zuletzt verliehene zu führen (z. B. nur Hofrat, nicht mehr Oberstudienrat).

Alle Titel sind auch in der weiblichen Form möglich.

- **Berufung**
  Siehe „Widerspruch“

- **Beschädigungen und Beschmutzungen**
  Gemäß § 43 Abs 2 SchUG ist der Schüler über Auftrag des Schulleiters, eines Abteilungs- oder Fachvorstandes oder eines Lehrers verpflichtet, vorsätzlich durch ihn herbeigeführte Beschädigungen oder Beschmutzungen der Schulliegenschaft und schulischer Einrichtungen zu beseitigen, sofern dies möglich und zumutbar ist. Bei diesem sogen. „Putzparagraphen“ handelt es sich nicht um eine Regelung zur Erbringung von Geldleistungen im Rahmen des Schadenersatzrechtes, sondern der Schüler hat auf Anordnung, die eine erzieherische Wirkung entfalten soll, selbst tätig zu werden (*Juranek*, Schulrecht, 188 ff.). Ist eine Ausforschung des Verursachers nicht möglich, ist es unzulässig, Beseitigungsaufträge an die ganze Klasse zu erteilen, zumal die Durchführung solcher „Putzarbeiten“ als Kollektivstrafe gemäß § 47 Abs 3 SchUG verboten ist. Parameter für die Prüfung der Zumutbarkeit sind die Fähigkeiten des Schülers und die erzieherische Wirkung des Beiseitigungsauftrages. Schulwarte oder Raumpfleger sind nicht legitimiert, entsprechende Aufträge zu erteilen (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, S. 477).

- **Besoldungsdienstalter**
  Aufgrund der durch das EuGH-Urteil vom 8. Mai 2019 notwendigen Reparatur des Besoldungssystems im Bundesdienst kam es mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 zu einer Neuregelung des Besoldungsdienstalters.

  Die durch das alte System diskriminierten Kollegen werden entschädigt. Amtswegig erfolgt die Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters bei allen Personen, die sich am Tag der Kundmachung der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 im Dienststand befinden und die im Rahmen der Bundesbesoldungsreform 2015 ins neue System übergeleitet wurden und deren erstmalige Festsetzung des Vorrückungsstichtages unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte.

  Die Neufestsetzung erfolgt nach Ermittlung des Vergleichsstichtages (§ 169g GehG) durch Feststellung des Besoldungsdienstalters zum Ablauf des 28. Februars 2015. Das Besoldungsdienstalter nach § 169c GehG erhöht sich um den zwischen dem Vergleichsstichtag und dem Vorrückungsstichtag liegenden Zeitraum, wenn der Vergleichsstichtag vor dem Vorrückungsstichtag liegt, andernfalls vermindert es sich um diesen Zeitraum. Für den Vergleich ist der letzte Vorrückungsstichtag maßgebend, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde.

  Der Vergleichsstichtag wird dadurch ermittelt, dass die nach Erreichen des Mindestalters für eine Beschäftigung im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung zurückgelegten Zeiten, die bei der Ermittlung des Vorrückungsstichtages voranzustellen waren oder bei Außerachtlassung der Altersgrenze von 18 Jahren voranzustellen gewesen wären, nach folgenden Maßgaben dem Tag der Anstellung vorangestellt werden:

Für die Ermittlung des Vergleichsstichtages sind die Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag gemäß der §§ 12 [2. DRN 2007], 12a [DRN 2011], 113 [DRN 2004], 113a [DRN 2007] GehG sowie der Anlage 1 [DRN 2004] BDG anzuwenden. Maßgebend sind die Bestimmungen für jene Verwendungsgruppe, welcher die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt der Festsetzung des Vorrückungsstichtages nach § 169 f Abs 4 GehG letzter Satz angehört hat.

Abweichend von diesen Bestimmungen

1. treten an Stelle der vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten die vor Erreichen des Mindestalters für eine Beschäftigung im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung liegenden Zeiten;
2. sind bei Beamtinnen und Beamten, für deren Verwendungsgruppen die Bestimmungen über den Vorrückungsstichtag eine Voranstellung von Zeiten des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule vorsehen, ausschließlich jene Zeiten als Zeiten des erfolgreichen Studiums an einer höheren Schule voranzustellen, die
    a. zwischen dem Ablauf des 31. August jenes Kalenderjahres, in dem die Beamtin oder der Beamte die Aufnahme in die zwölfte Schulstufe erreicht hat, und
    b. dem Ablauf des 30. Juni des nachfolgenden Kalenderjahres

    zurückgelegt wurden. Wenn die für die Beamtin oder den Beamten geltenden schulrechtlichen Vorschriften eine Regelstudiendauer von mehr als zwölf Schulstufen vorsehen, so verlängert sich der voranzustellende Zeitraum für jede weitere Schulstufe um ein Jahr;
3. können sonstige Zeiten einer Tätigkeit oder eines Studiums, die nur deshalb nicht im öffentlichen Interesse vorangestellt wurden, weil sie
    a. das für die Verwendungsgruppe, welcher die Beamtin oder der Beamte angehört, zuvor gesetzlich vorgesehene Höchstausmaß (von 10 Jahren; Lehrer 12 Jahre) übersteigen, oder
    b. vor Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt wurden,

    nach Maßgabe des § 169h Abs. 2 GehG im öffentlichen Interesse mit Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport vorangestellt werden (ein öffentliches Interesse liegt vor, soweit die für den Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im Rahmen einer vom Dienstgeber vorgesehenen Aus- oder Fortbildung vermittelt werden oder die Besorgung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben für die Dauer der vom Dienstgeber vorgesehenen Aus- oder Fortbildung nicht in vollem Umfang gewährleistet wäre und ein wichtiges Interesse an der Anstellung einer Person mit den erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besteht);
4. sind sonstige Zeiten, die bis zum Höchstausmaß von drei Jahren zur Hälfte zu berücksichtigen sind, bis zum Höchstausmaß von sieben Jahren zur Hälfte zu berücksichtigen;
5. sind Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft als Lehrling nur dann voranzustellen, wenn die Beamtin oder der Beamte nach dem 31. März 2000 ins Dienstverhältnis eingetreten ist;
6. sind Zeiten einer Tätigkeit als Wissenschaftlicher (Künstlerischer) Mitarbeiter (in Ausbildung) gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste nur dann voranzustellen, wenn die Beamtin oder der Beamte nach dem 30. September 2001 ins Dienstverhältnis eingetreten ist.

Die zur Hälfte zu berücksichtigenden sonstigen Zeiten sind bei der Ermittlung des Vergleichsstichtages nur insoweit voranzustellen, als sie das Ausmaß von vier zur Hälfte zu berücksichtigenden Jahren übersteigen.

Wenn für die Voranstellung von Zeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ein Höchstausmaß oder ein Verlust wie im Fall einer Überstellung gesetzlich vorgesehen war, sind diese Bestimmungen gleichermaßen auf alle zu berücksichtigenden Zeiten anzuwenden.

- **Betragen („Verhalten in der Schule“)**
  §§ 18 Abs 5 und 21 SchUG; § 18 LBVO

  Durch die Verhaltensnote sollen insbesondere die in § 43 SchUG normierten Pflichten des Schülers, wie die Mitarbeit und die Einordnung des Schülers in die Schul- und Klassengemeinschaft sowie die Förderung der Unterrichtsarbeit, zum Ausdruck gebracht werden. Dabei ist nicht von einem maßstabgerechten Durchschnittsschüler auszugehen, sondern es sind vielmehr die Anlagen des Schülers, sein Alter und sein Bemühen um ein ordnungsgemäßes Verhalten zu berücksichtigen.

  § 21 Abs 2 SchUG sieht folgende Beurteilungsstufen des Verhaltens vor:

  „Sehr zufriedenstellend“: Das Verhalten des Schülers ist vorbildlich in jeder Hinsicht.
  „Zufriedenstellend“: Es liegen nur kleinere Verstöße gegen Schülerpflichten vor.
  „Wenig zufriedenstellend“: Kommt bei Verstößen gegen wesentliche Schülerpflichten oder nachhaltiger Missachtung von sonstigen Pflichten in Betracht.
  „Nicht zufriedenstellend“: Sofern Verhaltensweisen des Schülers einen Weiterverbleib in der Schule fraglich erscheinen lassen.

  Gemäß § 21 Abs 4 SchUG obliegt die Beurteilung des Verhaltens des Schülers der Klassenkonferenz. Stimmberechtigt sind nur jene Lehrer, die den Schüler im betreffenden Unterrichtsjahr mindestens vier Wochen unterrichtet haben (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 246 f.)

- **Betreuungslehrer**
  Siehe „Mentor“

- **Beurlaubung vom Schulbesuch**
  § 45 Abs 4 SchUG
  Auf Ansuchen des Schülers kann für einzelne Stunden bis zu einem Tag der Jahrgangs-/Klassenvorstand, darüber hinaus der Schulleiter (der Abteilungsvorstand) die Erlaubnis zum Fernbleiben aus wichtigen Gründen erteilen. Wichtige Gründe können jedenfalls Tätigkeiten im Rahmen der Schülervertretung sowie die zeitweise Teilnahme am Unterricht in einem anderen als dem besuchten Semester sein (seit 1.9.2017 kann im Hinblick auf § 26 c SchUG eine Erlaubnis zur zeitweisen Teilnahme am Unterricht einzelner Gegenstände in einem höheren Semester erteilt werden). Die Aufzählung der in § 45 Abs 4 SchUG genannten Tatbestände betreffend die Erlaubnis zum Fernbleiben vom Unterricht ist demonstrativ (arg „*jedenfalls*“). Gegen die Entscheidung des Jahrgangs-/Klassenvorstandes bzw. Schulleiters kann Widerspruch gemäß § 71 Abs 1 iVm § 70 Abs 1 lit j SchUG erhoben werden (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, S. 493 f.).

- **Beurteilung**
  Siehe Register „Leistungsbeurteilung“

- **Bezugsvorschuss**
  § 23 GehG; § 25 VBG; RS BMBWF 9/2003

  Dem Beamten bzw. Vertragsbediensteten in einem unbefristeten Dienstverhältnis kann auf Antrag ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens € 7.300 gewährt werden, wenn er

1. unverschuldet in Not geraten ist oder
2. sonst berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen.

Die Gewährung eines Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden. Der Vorschuss ist durch Abzug von den gebührenden Bezügen bzw. vom Monatsentgelt längstens binnen 120 Monaten hereinzubringen. Scheidet der Beamte bzw. Vertragsbedienstete vor Tilgung des Vorschusses aus dem Dienststand bzw. Dienstverhältnis aus, so sind zur Rückzahlungen die ihm zustehenden Geldleistungen heranzuziehen.

Insbesondere kommt ein Vorschuss in Betracht für

1. Anschaffung von unbedingt notwendigen Gegenständen des täglichen Lebens

2. Ausgaben für Krankenhausaufenthalt, Zahnbehandlung oder Begräbnis

3. Renovierungs- oder Adaptierungsarbeiten in Wohnung bzw. Haus

4. Schaffung von Wohnraum, falls keine Wohnung zur Verfügung steht, unzureichende Wohnverhältnisse vorliegen (Untermiete, befristete Miete, Substandard, kein eigener Schlaf- oder Wohnraum für jedes Familienmitglied) oder die Wohnung so weit von Dienstort entfernt ist, dass die Trennung von Familie die Folge ist. Dies gilt auch für Bau von familiengerechten Eigenheimen. Ein Vorschuss kann auch für Entrichtung von Abgaben im Zusammenhang mit Erwerb eines Wohnobjektes oder für Wohnungsablöse gewährt werden; nicht aber für Ankauf von Baugrund, Rückzahlung von Wohnbau- oder Sanierungsdarlehen der öffentlichen Hand, Rückzahlung von steuerlich begünstigten Bauspardarlehen, für die Errichtung eines Zweitwohnsitzes.

5. Für Ausstattungszwecke: Anschaffung einer Heiratsausstattung, für Geldzuwendungen, Anschaffung oder Adaptierung einer Wohnung.

Vorschüsse an Beamte oder Vertragsbedienstete knapp vor dem zu erwartenden Ausscheiden (z. B. durch Pensionierung) sind nur dann zulässig, wenn mindestens die Hälfte während der Dienstzeit (Aktivzeit) zurückgezahlt werden wird.

Die Vorschüsse werden von der zuständigen Schulbehörde zuerkannt, ein Rechtsanspruch besteht nicht. Der Vorschuss ist mit Formular (siehe Website der Bildungsdirektionen) auf dem Dienstweg zu beantragen.

- **Bibliothekare**
  Siehe „Schulbibliothekare“

- **Bildungsberater**

  Bildungsberater - Altrecht
  § 61b Abs 3 GehG; § 1 der „VO des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung, mit der Vergütungen gem. § 61b Abs. 3 des Gehaltsgesetzes 1956 festgesetzt werden“

  Bildungsberater – Päd. Dienst
  § 46a Abs 7 VBG; § 2 der „VO der Bundesministerin für Bildung und Frauen über die Anzahl der für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst vorzusehenden Verwendungen gemäß § 46a Abs. 7 VBG und § 19 Abs. 7 LVG“

Abgeltung der Tätigkeit als monatliche Vergütung in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres je nach Schülerzahl der Schule mit 0,5 bis 6 Wochenstunden Lehrverpflichtungsgruppe II (Verordnung, mit der Vergütungen gemäß § 61b Abs 3 GehG festgesetzt werden). Folgendes Ausmaß in Wochenstunden ist abzugelten:

Bildungsberater – Altrecht	**WStd.**
Höhere Schulen:	
60 – 100 Schüler	0,5
101 – 475 Schüler	1
476 – 1000 Schüler	2
1001 – 1600 Schüler	3
1601 – 2300 Schüler	4
2301 – 3000 Schüler	5
Mehr als 3000 Schüler	6
Selbständig geführte mittlere Schulen:	
60 – 110 Schüler	0,5
111 – 575 Schüler	1
Mehr als 575 Schüler	2

Bildungsberater – Päd. Dienst	**Personen**
Bis 475 Schüler	1
476 – 1000 Schüler	2
1001 – 1600 Schüler	3
1601 – 2300 Schüler	4
2301 – 3000 Schüler	5
Mehr als 3000 Schüler	6

Die Höchstzahl der für eine mittlere oder höhere Schule vorgesehenen Bildungsberater vermindert sich um das Ausmaß der nach den Bestimmungen des Dienstrechts Alt vorgesehenen Bildungsberatern.

- **Bildungsdirektion**
  Bildungsreformgesetz 2017 (BGBl I 138/2017)

  Behörde zur Vollziehung grundsätzlich aller Angelegenheiten des Schul- und Erziehungswesens eines Bundeslandes. Sie ist eine „gemischte Behörde“ (Bund-Land-Behörde [vgl. *Andergassen*, Schulrecht 2017/18, 6]), der die Landes- ebenso wie die Bundesvollziehung übertragen ist. Ihr kommt die Vollziehung des gesamten Schulrechts zu. Sie ist die vorgesetzte Dienstbehörde der Schulen.

- **Bildungsdokumentation**
  Bildungsdokumentationsgesetz; Bildungsdokumentationsverordnung zur Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes; RS BMBWF 7/2004 (Erlass Zl. 10.010/12-III/11/2004: Datenschutzrechtliche Aspekte des Bildungsdokumentationsgesetzes“); siehe auch „Datenschutzgrundverordnung“.

  Das Bildungsdokumentationsgesetz regelt die Verwendung von Daten der Schüler und Studierenden an Bildungseinrichtungen des Schul- und Erziehungswesens sowie des Gesundheitswesens und die Erstellung von Bildungsstatistiken. Gesamtevidenzen werden beim BMBWF geführt.

  Die Schule hat gemäß Bildungsdokumentationsgesetz folgende schülerbezogene Daten nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten automationsunterstützt zu verarbeiten: Namen,

Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Anschrift am Heimatort und am Ort der Bildungseinrichtung, Beginn der jeweiligen Ausbildung und deren Form, allfällige bildungseinrichtungsspezifische Personenkennzeichen (z.B. Matrikelnummer), Religionsbekenntnis, erstes Jahr der allgemeinen Schulpflicht, einen allfälligen sonderpädagogischen Förderbedarf, Eigenschaft als ordentlicher oder außerordentlicher Schüler, Schulkennzahl, Schulformenkennzahl sowie andere mit dem Schulbesuch zusammenhängende Daten über die Teilnahme an Unterrichts- und Betreuungsangeboten, den Schulerfolg, die Schul- und Unterrichtsorganisation, den Bildungsverlauf, die Inanspruchnahme von Transferleistungen aus dem Familienlastenausgleich.

- **Bildungskarenz**
  Siehe „Karenz“

- **Bildungsministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung**
  Das für das österreichische Schulwesen zuständige Ministerium ist das „Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung“ (BMBWF). Adresse: 1010 Wien, Minoritenplatz 5; Tel.: 01/531 20; www.bmbwf.gv.at

- **Bildungsstandards**
  § 17 Abs 1a SchUG; BildungsstandardsVO, BGBl II 2009/1, RS BMBWF 2012/6

  Bildungsstandards sind konkret formulierte Lernergebnisse die sich gemäß dem (kompetenzbasierten) Lehrplan der jeweiligen Schulart (Form, Fachrichtung) auf einzelne Pflichtgegenstände oder auf mehrere in fachlichem Zusammenhang stehende Pflichtgegenstände beziehen. Die individuellen Lernergebnisse zeigen das Ausmaß des Erreichens grundlegender, nachhaltig erworbener Kompetenzen auf. Der Lehrer hat bei der Planung und Gestaltung seiner Unterrichtsarbeit die Kompetenzen und die darauf bezogenen Bildungsstandards zu berücksichtigen sowie die Leistungen der Schüler in diesen Bereichen zu beobachten, zu fördern und bestmöglich zu sichern. Kompetenzen verstehen sich als längerfristig verfügbare kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, die von Lernenden entwickelt werden und sie befähigen, Aufgaben in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsbewusst zu lösen und die damit verbundene motivationale und soziale Bereitschaft zu zeigen (§ 2 Abs 2 BildungsstandardsVO). Bildungsstandards haben eine Orientierungs-, Förder- und Evaluierungsfunktion. ISd Orientierungsfunktion hat der Lehrer zum Zweck der nachhaltigen Ergebnisorientierung in der Planung und Durchführung von Unterricht den systematischen Aufbau der zu vermittelnden Kompetenzen und die auf diese bezogenen Bildungsstandards bei der Planung und Gestaltung seiner Unterrichtsarbeit zu berücksichtigen (§ 3 Abs 2 BildungsstandardsVO). Entsprechend der Förderfunktion hat der Lehrer auf der Basis des diagnostischen Vergleichs von zu erlangenden und individuell erworbenen Kompetenzen eine bestmögliche individuelle Förderung der Schüler sicher zu stellen (§ 3 Abs 3 BildungsstandardsVO). Durch periodische Standardüberprüfungen sind die erworbenen Kompetenzen objektiv festzustellen und mit den angestrebten Lernergebnissen zu vergleichen. Die Auswertung der Standardüberprüfung soll für Zwecke der Qualitätsentwicklung herangezogen werden. Die Maßnahmen der Qualitätsentwicklung sind zu dokumentieren und periodisch zu evaluieren (§ 3 Abs 4 BildungsstandardsVO; vgl. auch *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, S. 168).

- **Bildungsteilzeit**
  Siehe „Teilzeitbeschäftigung“

- **Bundes-Bedienstetenschutz**
  Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG), RS BMBWF 9/2005, 22/2005,9/2010

Das B-BSG enthält alle Bestimmungen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Dienststellen des Bundes; gilt großteils auch für Bundesschulen.

- **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)**

Das für das österreichische Schulwesen zuständige Ministerium ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Adresse: 1014 Wien, Minoritenplatz 5 (zahlreiche Außenstellen in Wien); Tel. 01/531 20 (Telefonzentrale für alle Dependancen).

- **Bundesschulen-Benennung**
  MVBl. 62/84

Offizielle Bezeichnungen der BHS, BMS und AHS des Bundes im Bereich aller Bildungsdirektionen und des BMBWF (Zentrallehranstalten) mit Schulnummernangabe. Der Bezeichnung der Schulform (Schulnummer) folgen die Postleitzahl und der Ort, z. B. „304417 Höhere technische Bundes – Lehr- und Versuchsanstalt Wiener Neustadt, 2700 Wiener Neustadt, Dr. Eckener – Gasse 2“.

- **Bundesschülerheime**
  Von den „Bundesschülerheimen“ (früher „Bundeskonvikte“) sind die Schülerheime privater Organisationen oder diverser Gebietskörperschaften zu unterscheiden.

Leiter von Bundesschülerheimen führen den Amtstitel Direktor (§ 217 BDG). Ihre Lehrverpflichtung ist festgelegt durch § 3 Abs 1 BLVG; Dienstzulage gebührt gemäß § 57 Abs 8 GehG und § 2 Schulleiter-ZulagenVO.

Siehe auch „Erzieher“.

- **BVA (= Beamtenversicherungsanstalt)**

Offizielle Bezeichnung: „Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter“.

Adresse der Hauptstelle der BVA (zugleich Landesstelle für Wien, NÖ, Bgld.): 1081 Wien, Josefstädter Straße 80, Postfach 500, Tel. 01/40405-0; Homepage: www.bva.at

- **Bundesverwaltungsgericht**
  Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit die zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Entscheidungen von Bundesbehörden in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichtes. Bei Streitigkeiten in dienstrechtlichen Angelegenheiten der öffentlich Bediensteten kann der Beamte nach wie vor einen Bescheid der vorgesetzten Dienstbehörde verlangen und diesen dann durch Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht zu bekämpfen versuchen. Bei Widerspruchsverfahren (zB gegen die Nichtberechtigung des Aufsteigens in die nächste Schulstufe) können Bescheide der Schulbehörde vor dem Bundesverwaltungsgericht bekämpft werden.

Gegen Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes besteht die Möglichkeit, Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof zu erheben und / oder eine Revision beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

D

- **Datenschutz-Grundverordnung**
  Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gilt seit 25.5.2018 mit der Zielsetzung eines einheitlichen Rechtsschutzes für alle Betroffenen in der EU, einheitlicher Regeln für die Datenverarbeitung innerhalb der EU sowie Gewährleistung eines starken und einheitlichen Vollzuges. Neu sind die Schaffung einer neuen innerbetrieblichen Dokumentationspflicht, Einführung der Funktion eines Datenschutzbeauftragten sowie eine Stärkung und Erweiterung der Rechte der Betroffenen.

  Verantworlicher im Sinn der DSGVO für die Schule ist der jeweilige Schulleiter gemäß § 2 Abs. 3 Bildungsdokumentationsgesetz.

  Rechtsgrundlage und Zwecke der Datenverarbeitung an österreichischen Schulen (Art. 6 DSGVO) sind alle schulgesetzlichen Verpflichtungen, die für die Wahrnehmung von Aufgaben erforderlich sind, die im öffentlichen Interesse liegen bzw. die zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung im Zuge der Schulverwaltung erforderlich sind (siehe insbes. Anlage 1, 1a und 2 Bildungsdokumentationsgesetz). Hier besteht auf Grund des Schulrechts die gesetzliche Verpflichtung der Schüler bzw. Erziehungsberechtigten zur Bereitstellung der erforderlichen personenbezogenen Daten. Weiters zählen zu den von Schulen verarbeiteten Daten Serviceleistungen auf Schülerwunsch (z.B. Kopiersystem, Essensbestellung, Bereitstellung von edu.Lizenzen) sowie Öffentlichkeitsarbeit der Schule (z.B. Fotos von Schülern bei Schulveranstaltungen). Soweit die Datenverarbeitung auf Einwilligung beruht, besteht das jederzeitige Recht auf Widerruf gemäß Art 7 DSGVO. Überdies die Weitergabe von Daten im Notfall – z.B. Übergabe der Kontaktdaten der Eltern eines Schülers bei Verletzung an die Rettung.

  Die Speicherdauer der Daten ist durch die gesetzlichen Materienbestimmungen vorgegeben (Klassenbücher drei Jahre ab dem Ende des letzten Schuljahres der betreffenden Klasse oder des betreffenden Jahrganges; Protokolle über den ordnungsgemäßen Ablauf schulinterner Vorgänge wie Besprechungsprotokolle, Aufzeichnungen von Konferenzen und von Sitzungen schulpartnerschaftlicher Gremien drei Jahre ab dem Jahr, in dem das Protokoll geführt oder die Aufzeichnung stattgefunden hat; Protokolle über Beschlüsse mit Wirksamkeit für die Zukunft sind drei Jahre über das Enden der Wirksamkeit des Beschlusses aufzubewahren).

- **Dienstalterszulage (DAZ)**

  Beamtete Lehrer erhalten nach zwei Jahren in der höchsten Gehaltsstufe eine „kleine“ Dienstalterszulage (daz), nach weiteren zwei Jahren (also nach vier Jahren in der höchsten Gehaltsstufe) eine „große“ Dienstalterszulage (DAZ).

- **Dienstausweis**
  RS BMBWF 52/1994

  Die Ausstellung erfolgt durch die Bildungsdirektion über Antrag der Direktion.

- **Dienstbeschreibung**
  Siehe „Leistungsfeststellung für Lehrer“.

- **Dienstgeheimnis**
  („Amtsverschwiegenheit“)
  §§ 46 und 214 BDG

  Der Lehrer, auch der pensionierte, hat über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit (z. B. in Konferenzen) bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im wirtschaftlichen Interesse einer Gebietskörperschaft, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien (Eltern, Schüler) geboten ist, gegenüber jedermann, dem er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch vor Gericht oder vor einer Verwaltungsbehörde, außer der Lehrer wurde von seiner Dienstbehörde von der Pflicht zur Wahrung des Dienstgeheimnisses entbunden.

- **Dienstjubiläum (= Jubiläumszuwendung)**

  Einmalige Belohnung nach einer Dienstzeit von 25 bzw. 40 (im Fall der Pensionierung zum Regelpensionsalter 35) Jahren. Siehe „Jubiläumszuwendung“.

- **Dienstpflichten Lehrer**

  Dienstpflichten allgemein
  Die Dienstpflichten öffentlich Bediensteter sind im 5. Abschnitt des BDG geregelt (sie gelten auch für Vertragsbedienstete). Demnach ist der Beamte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Überdies hat der Beamte die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren. Die allgemeinen Dienstpflichten der Vertragsbediensteten sind denen der Bundesbeamten nachgebildet, wobei der etwas lockeren Bindung der Vertragsbediensteten Rechnung getragen wurde. Die Dienstpflichten der Beamten sind auch in einem engen Zusammenhang mit dem Disziplinarrecht zu sehen.

  Treuepflicht
  Arbeitsrechtlich steht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber. Eine Verletzung der Pflichten kann Kündigungs- oder Entlassungstatbestände erfüllen. Die Verpflichtung zum achtsamen Umgang miteinander resultiert sowohl aus der Fürsorgepflicht des Dienstgeber wie der Treuepflicht des Dienstnehmers. Zum angemessenen und ehrenhaften Betragen des Vertragsbediensteten innerhalb und außerhalb des Dienstes zählt tadelloses Benehmen ohne Entgleisungen, insbesondere bei Amtshandlungen gegenüber Staatsbürgern, und die Einhaltung höflicher Umgangsformen. Aber auch das mit jedem Arbeitsplatz notwendigerweise verbundene Bemühen, mit Kollegen und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrechtzuerhalten, zählt zu den Dienstpflichten (VwGH 2.7.1997, 93/12/0122). Eine wiederholte Beleidigung eines Lehrerkollegen ist nicht mehr als situationsbedingte Unmutsäußerung zu qualifizieren und bedeutet daher einen groben Verstoß gegen die Dienstpflichten sowie ein Verhalten, das dem Ansehen und den Interessen des Dienstes abträglich ist (OGH 8 Ob A 206/96). Andererseits ist nicht jede unpassende Äußerung gegenüber einem Vorgesetzten schon eine Dienstpflichtverletzung. Es sind die Bedingungen des Einzelfalls entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen sind geringere Anforderungen zu

stellen als an schriftliche, einer verständlichen Erregung ist billigerweise Rechnung zu tragen (VwGH 11.12.1985 SlgNF 11.966A). Kein so strenger Maßstab ist anzulegen, wenn es sich um ein außerdienstliches Verhalten handelt.

Die Treuepflichten sind nicht taxativ fassbar und nicht aus sich heraus abgrenzbar. Die dienstliche Stellung bestimmt Art und Umfang der Treuepflicht. Je qualifizierter die Stellung des Dienstnehmers ist, desto relevanter ist selbst außerdienstliches Verhalten. Insbesondere Vorgesetzte haben wegen ihrer Vorbildfunktion besonderen Einsatz und Qualität der Dienstleistung zu erbringen. Das bezieht sich zunächst auf die eigene Arbeitsanforderung. Aus der Vorgesetztenstellung folgen besondere Aufgaben wie Dienstaufsicht (Kontrollbefugnis und Weisungsbefugnis) und Fürsorge für die Untergebenen. Vorgesetzte haben eine entsprechend hohe Verantwortung für ihre Sachentscheidungen wie auch für ihre persönliche Verhaltensweise. Im Verhältnis zu den Mitarbeitern und Untergebenen kann sich pflichtwidriges Verhalten von Vorgesetzten achtungs- und vertrauensmindernd auswirken. Denn Vorgesetzte haben neben der Aufsichtsfunktion und Weisungsfunktion auch eine Vorbildfunktion (VwGH 4.9.2003, 2000/09/0166; *Fellner*, BDG, E 32 § 43).

Weisungsbefolgungspflicht
Die Verpflichtung, die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen, ist verfassungsrechtlich durch Art 20 Abs 1 B-VG vorgegeben und wird durch § 5a VBG näher bestimmt. Dem Beamten/Vertragsbediensteten steht zwar das Recht zu, gegen die ihm nicht gerechtfertigt erscheinenden Anordnungen seiner Vorgesetzten Vorstellungen zu erheben, er darf aber ihre Befolgung nur verweigern, wenn sie gegen strafgesetzliche Bestimmungen verstoßen würde. Das Weisungsrecht wird im Allgemeinen durch Gesetze, Mitwirkungsrechte der Personalvertretung und durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und das Schikaneverbot (§ 1295 Abs. 2 ABGB) begrenzt.

Eine verspätete Weisungsbefolgung bedeutet eine Verletzung der Dienstpflichten: Es vermag an der bereits eingetretenen Dienstpflichtverletzung nichts zu ändern, wenn ein Lehrer eine ihm erteilte Weisung, der er nicht nachgekommen ist, zu einem späteren Zeitpunkt doch noch befolgt, ist doch eine „verspätete“ Weisungsbefolgung auch als Verletzung der Dienstpflichten […] anzusehen, wenn nach dem Inhalt der erteilten Weisung dem verpflichteten Lehrer die Befolgung zu einem (konkreten) Zeitpunkt aufgetragen wurde und dem derart Verpflichteten die frühere Erfüllung möglich und zumutbar gewesen wäre (VwGH 22.6.2005, 2002/09/0150; *Fellner*, BDG, E 14 zu § 44).

Dienstpflichten für Lehrer
Besondere Relevanz kommt der Frage nach der Weisungsbefolgungspflicht unzweifelhaft im Hinblick auf den Aufgabenbereich der Lehrer zu. Die Verweisnormen § 45a und 45b BDG (Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechung) sind gem. § 213 d BDG auf Lehrer nicht anzuwenden. Allerdings bestimmt § 213e BDG, dass Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräche durchzuführen sind. Die Bestimmungen über die Dienstzeit (§ 47a bis 50 BDG) sind auf Lehrer nicht anzuwenden (§ 212 Abs. 3 BDG). Gemäß § 211 BDG ist der Lehrer zur Erteilung regelmäßigen Unterrichtes (Lehrverpflichtung) sowie zur genauen Erfüllung der sonstigen aus seiner lehramtlichen Stellung sich ergebenden Obliegenheiten verpflichtet und hat die vorgeschriebene Unterrichtszeit einzuhalten. Diese Bestimmung nimmt darauf Bedacht, dass die Aufgaben der Schulorgane (z. B. Lehrer, Schulleiter, Kustos, Werkstätten- und Bauhofleiter) im Schulrecht, vor allem im 10. Abschnitt des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. Nr. 139/1974, geregelt werden. Wie den Erläuterungen zur Regierungsvorlage 11 BlgNR 15. GP zu entnehmen ist, wird festgehalten, dass im Sinne einer Verknüpfung dieser sich aus dem Schulrecht ergebenden Aufgaben mit den Dienstpflichten des Lehrers der Lehrer nicht nur zur regelmäßigen Unterrichtserteilung und zur Einhaltung der vorgeschriebenen Unterrichtszeit, sondern auch zur Erfüllung der sonstigen sich aus seiner lehramtlichen Stellung ergebenden Aufgaben verpflichtet ist (siehe „Lehrer“).

Welche Lehreraufgaben gehören zu den Dienstpflichten?
Während Beamte die Möglichkeit haben, vor den neu geschaffenen Verwaltungsgerichten überprüfen zu lassen, ob die vom Schulleiter ausdrücklich übertragenen Aufgaben zu den Dienstpflichten des Beamten zählt, empfiehlt sich für Vertragsbedienstete der Feststellungsantrag nach § 54 Abs. 2 ASGG. Kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können im Rahmen ihres Wirkungsbereiches gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber beim OGH einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist (§ 54 Abs. 2 ASGG). Als Antragsteller kommt daher etwa der ÖGB als eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer, welcher gem. § 4 Abs. 2 ArbVG Kollektivvertragsfähigkeit zukommt, in Frage (*Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. zu § 5 VBG).

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten
Gemäß § 5a Abs. 1 VBG hat der Vertragsbedienstete seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Vertragsbediensteten betraut ist. Gemäß Abs. 2 und 3 leg cit. kann der Vertragsbedienstete die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, 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. Siehe „Weisung“.

Dienstpflichten des Vorgesetzten
§§ 45 BD und 5b VBG regeln die Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters. Gem. Abs. 1 hat der Vorgesetzte drauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Die Aufgaben des Schulleiters und des Schulcluster-Leiters sind im § 56 SchUG geregelt. Gemäß Abs. 2 leg cit. hat der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen. Abs. 3 leg cit. regelt die Anzeigepflicht. Wird dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihm geleiteten Dienststelle betrifft, hat er dies unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten.

Inhaltlich entsprechen die Bestimmungen des § 5b VBG 1948 den Bestimmungen des § 45 BDG 1979, die infolge der Ernennung auf eine Planstelle für eine leitende Funktion auch anzuwenden sind. Die im Abs. 1 angeführte Anleitungs-, Kontroll- und Förderungspflicht des

Vorgesetzten ist allgemeiner Natur und wird ergänzt durch zahlreiche weitere spezielle Pflichten wie etwa die Berichtspflicht nach § 81 Abs. 1 BDG, die Pflicht zur Disziplinaranzeige nach § 109 Abs. 1 BDG, die Befugnisse nach § 3 DVV, die Pflichten nach § 10 PVG. Mit diesem Pflichtenkatalog ist auch die Erwartung verbunden, dass nur jene Dienstnehmer auf eine Planstelle für eine leitende Funktion ernannt bzw. bestellt werden, von denen aufgrund der bisherigen Amtsführung erwartet werden kann, dass sie dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprechen und imstande sein werden, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen.

Willkürverbot
Die vom öffentlich-rechtlichen Dienstgeber hinsichtlich seiner Vertragsbediensteten und öffentlich Bediensteten zu treffenden Entscheidungen dürfen niemals auf Willkür beruhen, sondern haben sich an sachlichen Kriterien im Sinne der Gesetze zu orientieren.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)
Gemäß § 43a BDG haben Beamte als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

- **Dienstrechtsverfahrensgesetz**

  Das Dienstrechtsverfahrensgesetz regelt alle Verwaltungsverfahren in Dienstrechtsangelegenheiten von Beamten.

- **Dienstreise**
  Siehe Register „Reisegebühren“.

- **Dienststellenausschuss (DA)**
  § 8 Bundes-Personalvertretungsgesetz; siehe „Personalvertretungsgesetz“.

  An der einzelnen Schule errichtetes Organ der Personalvertretung, das die Interessen und Rechte der Lehrer gegenüber dem Dienststellenleiter zu wahren hat. Je nach Größe der Schule werden in den DA 3 (20 bis 50 Wahlberechtigte), 4 (51 bis 100 Wahlberechtigte) bzw. für je weitere 100 Wahlberechtigte je 1 weiteres Mitglied gewählt.

  An kleinen Dienststellen (unter 20 Wahlberechtigte) treten an Stelle des Dienststellenausschusses Vertrauenspersonen (5 bis 9 Wahlberechtigte eine Vertrauensperson, 10 bis 19 Wahlberechtigte zwei Vertrauenspersonen).

- **Dienststellenversammlung**
  §§ 5 und 6 PVG

  Wird von der Gesamtheit der Lehrer einer Schule (Voraussetzung mindestens 5 Lehrer) gebildet; ist vom Dienststellenausschuss (bzw. von den Vertrauenspersonen) einzuberufen. Wenn mehr als ein Drittel der Bediensteten oder ein Drittel der Mitglieder des Dienststellenausschusses, mindestens jedoch zwei Mitglieder, dies verlangen, muss der Dienststellenausschuss die Dienststellenversammlung innerhalb von 14 Tagen einberufen. Die Dienststellenversammlung behandelt Berichte des Dienststellenausschusses bzw. kann über die Enthebung des Dienststellenausschusses beschließen.

- **Dienstverhältnis**

Das Dienstverhältnis ist für Bundeslehrer entweder privatrechtlich (Vertragslehrer) oder öffentlich-rechtlich (Beamter).

1. Privatrechtliches Dienstverhältnis (Vertragslehrer – Pädagogischer Dienst):

- Rechtsgrundlage: Vertragsbedienstetengesetz Abschnitt II
- gilt für alle Dienstverhältnisse mit Beginn des Schuljahres 2019/2020 (ein Wahlrecht galt für den Übergangszeitraum 2015/2016 bis 2018/2019).
- Aufnahme: Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren; Auswahl der Bewerber gemäß § 203 h BDG.
- Anstellungserfordernisse:
    1. Bei Verwendung in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen:
        a. Bachelorgrad nach Abschluss eines Lehramtsstudiums im Ausmaß von mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten und
        b. den Erwerb eines auf diesen Bachelorgrad aufbauenden Masterstudiums im Ausmaß von mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkten
    2. Bei Verwendung in fachtheoretischen Gegenständen
        a. Erwerb eines Mastergrades (Diplomgrades) nach Abschluss eines polyvalenten kombinierten Bachelor- und Masterstudiums (eines polyvalenten Diplomstudiums), das für pädagogische und außerpädagogische Berufsfelder qualifiziert (WIPÄD), im Ausmaß von mindestens 270 ECTS-Anrechnungspunkten und
        b. die nach dem Erwerb eines facheinschlägigen Mastergrades (Diplomgrades) zurückzulegende erforderliche Berufspraxis
    3. Bei Verwendung in fachpraktischen Unterrichtsgegenständen, in fachtheoretischen Unterrichtsgegenständen (in denen eine Lehramtsausbildung wie für WIPÄD nicht angeboten wird) sowie in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen, für die neben dem Lehramtsstudium ein diesem inhaltlich verwandtes Studium angeboten wird
        a. Für Fachpraktiker der Erwerb eines Bachelorgrades nach Abschluss eines der Verwendung entsprechenden Lehramtsstudiums im Ausmaß von mindestens 240 ECTS-Anrechnungspunkten oder
        b. Für Fachtheoretiker eine der Verwendung entsprechende Hochschulbildung (Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß Universitätsgesetz oder Erwerb eines akademischen Grades gemäß Fachhochschul-Studiengesetz aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges und
        c. eine nach dem Erwerb eines Bachelorgrades bzw. Diplomgrades zurückzulegende erforderliche Lehr- oder Berufspraxis sowie
        d. eine für die Verwendung erforderliche universitäre oder hochschulische oder eine sonstige gleichzuhaltende ergänzende pädagogisch-didaktische Ausbildung im Ausmaß von 60 ECTS-Anrechnungspunkten (berufsbegleitende Absolvierung innerhalb von fünf Jahren möglich).
    4. Bei Verwendung in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen im Bereich der Sekundarstufe werden die Zuordnungsvoraussetzungen auch erfüllt durch
        a. eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung (s.o.) und
        b. eine nach dem Erwerb des Bachelorgrades zurückzulegende erforderliche Berufspraxis sowie
        c. ein für die Verwendung erforderliches abgeschlossenes Masterstudium für das Lehramt Sekundarstufe (Allgemeinbildung) in einem Unterrichtsfach im Ausmaß von 120 ECTS-Anrechnungspunkten (berufsbegleitende Absolvierung innerhalb von fünf Jahren möglich).

- Das Dienstverhältnis beginnt mit der Ausbildungs-/Induktionsphase (befristetes Dienstverhältnis). Der Schulleiter hat aufgrund eines Gutachtens des Mentors (begleitender Lehrer) sowie aufgrund eigener Wahrnehmungen über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase der Personalstelle bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase schriftlich zu berichten. Die Personalstelle hat der Vertragslehrperson mitzuteilen, ob sie den in der Induktionsphase zu erwartenden Verwendungserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten, aufgewiesen oder nicht aufgewiesen hat. Im Falle der positiven Mitteilung über den Verwendungserfolg (durch besondere Leistungen erheblich überschritten bzw. aufgewiesen) wird die Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Dauer der Induktionsphase wirksam. Befristungen im Gesamtausmaß von fünf Jahren sind aus folgenden Gründen möglich:
  - Verwendung zur Vertretung einer konkret bestellten Person;
  - Verwendung im Rahmen eines Schulversuchs;
  - Verwendung in Gegenständen, die an einer Schule im Rahmen ihrer Schulautonomie geschaffen wurden;
  - Verwendung in Freigegenständen und unverbindlichen Übungen;
  - Verwendung in der qualifizierten Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung;
  - Sonstige Verwendung, die als solche aus wichtigen organisatorischen Gründen nur für einen von vornherein begrenzten Zeitraum vorgesehen ist.

- Entgelt: das Entlohnungsschema für VB pd ist nicht gegliedert und besteht aus einer einzigen Entlohnungsgruppe.
- Enden des Dienstverhältnisses:
  - Tod
  - Einverständliche Lösung
  - Kündigung
  - Vorzeitige Auflösung (Entlassung)
  - Nichtabschluss des berufsbegleitend betriebenen Lehramtsstudiums (s.o.).

- Kranken- und Sozialversicherung: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA).

2. Privatrechtliches Dienstverhältnis (Vertragslehrer – Dienstrecht alt):

- Rechtsgrundlage: Vertragsbedienstetengesetz.
- Möglichkeiten bei Dienstverträgen:
  Vertrag auf unbestimmte Zeit (IL/l1, IL/l2a2 usw.): Erfüllung der Anstellungserfordernisse und gesicherte Dauerbeschäftigung.
  Sondervertrag für Lehrer an BMHS im fachpraktischen und fachtheoretischen Unterricht (Vertrag auf unbestimmte Zeit, höheres Ausmaß der Vordienstzeitenanrechnung).
  Vertrag auf bestimmte Zeit (auf ein oder mehrere Jahre befristet): meist nach Entlohnungsschema IIL als Vertretung oder zur vorübergehenden Verwendung; außerdem kirchlich bestellte Religionslehrer und Schulärzte. Keine Vordienstzeitenanrechnung, Entlohnung nach Jahreswochenstunden.
- Entgelt nach Entlohnungsschema IL oder IIL (letzteres nur für Vertretung oder vorübergehende Verwendung): Entlohnungsgruppen l1, l2a2 usw.

- Kranken- und Sozialversicherung: Für bis 31.12.1998 Aufgenommene nach ASVG (Gebietskrankenkasse, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Pensionsversicherungsanstalt). Seit 1.1.1999 aufgenommene Vertragsbedienstete sind bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) versichert.

3. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Beamter):

- Rechtsgrundlage: Beamten-Dienstrechtsgesetz.
- Pragmatisierungsstopp seit 1997 im Lehrerbereich.

- Auflösung: durch Tod, Austritt und Entlassung, Amtsverlust nach Strafgesetzbuch.
- Gehalt nach Verwendungsgruppen L1, L2a2 usw.
- Sozialversicherung: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA), Ruhegenuss durch Bund.

- **Dienstverhinderung**
  § 51 BDG, §§ 7 und 24 VBG. Siehe auch „Abwesenheit vom Dienst“.

  Lehrer, die an der Ausübung des Dienstes durch Krankheit oder andere Gründe verhindert sind, haben dies unverzüglich dem Schulleiter zu melden und die Abwesenheit zu rechtfertigen. Auf Verlangen hat der Vertragslehrer bei Krankheit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen; der Beamte muss dies jedenfalls, wenn er wegen Krankheit, Unfalls oder Gebrechens dem Dienst länger als 3 Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte dies verlangt (also auch bei kürzerer Krankheit als 3 Tagen). Vertragslehrer müssen sich auf Anordnung des Schulleiters einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen, Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde.

  Der Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erhält im Krankenstand bis zu vollen 6 Monaten seinen vollen Monatsbezug. Danach werden 80% des Monatsbezuges und der Zulagen bezahlt. Bei vorherigem Bezug von Fixbeträgen (z.B. als Jahrgangs-/Klassenvorstand) oder Mehrdienstleistungen usw. mindern diese Beträge den Kürzungsprozentsatz von 20%.

  Für Vertragslehrer im Krankenstand wird der Monatsgrundbezug 6 Wochen lang voll bezahlt, weitere 6 Wochen zur Hälfte. Nach 5-jähriger Dienstzeit beträgt die Frist 13 + 13 Wochen, nach 10-jähriger Dienstzeit werden 26 Wochen voll und 26 Wochen halb bezahlt. Wird der Vertragslehrer innerhalb von 6 Monaten nach Wiederantritt des Dienstes neuerlich krank, gilt dies als Fortsetzung der vorhergehenden Krankheit für die Fristberechnung der Fortzahlung des Monatsentgelts (siehe „Zusammenrechnungsvorschrift“). Zusätzlich zum halben Bezug bzw. nach Einstellung der Bezüge erhält der Vertragslehrer Krankengeld von der Pflichtkrankenkasse.

- **Dienstvertrag**

  Im Unterschied zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, das durch einen einseitigen Hoheitsakt begründet wird, ist der Dienstvertrag ein zweiseitiger Vertrag (§§ 861 ff. ABGB). Er kommt durch Willensübereinstimmung (Konsens) zustande. Durch den Abschluss eines Dienstvertrages wird ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet, weshalb Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis den Bestimmungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes unterliegen. Damit eine Einigung über die Rechte und Pflichten eines solchen Vertrages entstehen kann, müssen die von den Vertragspartnern abgegebenen Erklärungen zueinander passen. Das heißt, diese Erklärungen müssen fehlerfrei sein und es darf kein Willensmangel vorliegen.

  Gebot der Schriftlichkeit: Grundsätzlich ist dem Vertragsbediensteten gemäß § 4 VBG unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages bzw. Nachträge desselben auszufertigen.

  Die im § 4 Abs. 1 VBG geforderte Schriftlichkeit stellt eine bloße Ordnungsvorschrift dar, deren Missachtung das Zustandekommen des Vertragsbedienstetenverhältnisses nicht verhindert. Der Dienstvertrag ist also auch gültig, wenn er mündlich abgeschlossen wird oder durch Konkludenz (Arbeitsbereitschaft des Dienstnehmers und Annahme durch den Dienstgeber). Man sollte jedoch auf der schriftlichen Ausfertigung des Dienstvertrages bestehen, da allfällige Änderungen des Dienstvertrages (z.B. Ausmaß der Beschäftigung) dann

ebenfalls mündlich oder durch Konkludenz erfolgen können (*Germ/Zach*, Vertragsbedienstetengesetz, Erl. 3 zu § 4 VBG). Jedenfalls liegt ein Rechtsanspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Ausfertigung des Dienstvertrages vor (*Haschmann/Wawerka*, Das neue österreichische VBG 47, Erl zu § 4 VBG).

Der Dienstvertrag hat Bestimmungen darüber zu enthalten,

- mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
- ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;
- ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
- ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit, wann das Dienstverhältnis endet;
- für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema und welcher Entlohnungsgruppe er zugewiesen wird;
- in welchem Ausmaß der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung).

Kettenvertragsverbot: Jedes Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden („Verbot von Ketten-Dienstverträgen“); Ausnahme sind § 4a Abs 2 VBG, wenn der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde (II L-Verträge), sowie § 36 Abs 4 VBG (Sonderverträge).

Mit der Bestimmung des § 4a VBG wurde legistisch die Möglichkeit der Ausnahme vom Kettenvertragsverbot geschaffen. Für den Lehrerbereich gelten die im 3. Unterabschnitt (§§ 90 ff) des VBG enthaltenen Bestimmungen über Vertragsbedienstete im Lehramt (altes Lehrerdienstrecht) sowie die im Abschnitt II normierten Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst (neues Lehrerdienstrecht). Dort sind insbesondere die Möglichkeiten des wiederholten Abschlusses befristeter Dienstverträge zur Vertretung konkret bestellter Personen geregelt. Damit trägt das Gesetz den Besonderheiten des Dienstverhältnisses der Vertragslehrer Rechnung. Hierhin liegt auch keine unsachliche, dem Gleichheitssatz des Art 7 B-VG widersprechende Differenzierung (vgl. Ob 143/83 = ARD 3672/10/85).

Die Höchstgerichte haben in ständiger Rechtsprechung schon mehrmals erkannt, dass in Fällen von Vertretung im Lehrerbereich streng darauf abzustellen ist, dass es sich tatsächlich um einen Vertretungsfall handelt. Im Sinne des Gesetzes liegt eine Vertretung nur dann vor, wenn der Vertretene genau die Arbeiten verrichtet, welche ohne Vorliegen des Vertretungsfalles von der vertretenen Person verrichtet würden, was bei Lehrer/innen im Hinblick auf die Lehrfächer leicht zu überprüfen ist.

Zur Beweislastverteilung hinsichtlich des Vorliegens sachlicher Gründe der mehrfachen Befristung eines Dienstverhältnisses hat stets der Dienstgeber zu beweisen, ob besondere Gründe den Abschluss wiederholter Verträge auf bestimmte Zeit rechtfertigen (DRdA 1987/22 mwN; ARD 4248/8/91; ARD 4284/26/91; vgl auch ecolex 1994, 244), weil das Vorliegen einer Kette befristeter Arbeitsverhältnisse die innere Wahrscheinlichkeit der Umgehungsabsicht vermuten lässt (*Martinek/M.Schwarz/W.Schwarz*, Angestelltengesetz, 359; *Schwarz/Löschnigg*, Arbeitsrecht, 232).

Gem. § 4a Abs. 4 VBG gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis als unbefristetes Dienstverhältnis, wenn die gesamte Dienstzeit eines oder mehrerer mit einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre übersteigt. Für den Lehrerbereich beträgt die Gesamtverwendungsdauer von

Dienstverhältnisses im Entlohnungsschema II L gem. § 90k VBG (altes Lehrerdienstrecht) sowie § 38a Abs. 3 VBG (neues Lehrerdienstrecht) ebenfalls fünf Jahre.

Wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden (BGBl. I Nr. 97/2008; ErläutRV 179 BlgNR 23. GP).

- **Dienstweg**
  § 54 BDG

  Der Lehrer hat alle Anbringen (s.o.), die sich auf sein Dienstverhältnis oder auf seine dienstlichen Aufgaben beziehen, bei seinem unmittelbarem Vorgesetzten (= Schulleiter) einzubringen. Dieser hat alle Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

- **Dienstzeiten**
  § 212 BDG

  Gemäß § 12 BDG sind die §§ 47a bis 50 (Dienstzeit) auf Lehrer nicht anzuwenden (siehe auch Erl RV 631 BlgNR 20. GP im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie), weil deren Arbeitszeit, insbesondere soweit diese in der Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes sowie in der Teilnahme an Schulveranstaltungen, Konferenzen und sonstigen Obliegenheiten besteht, nicht im Voraus festgelegt bzw. zum Teil von den Lehrern selbst festgelegt werden kann. Daraus folgt, dass auch die durch die 1. BDG-Novelle 1997 normierten Tatbestände in Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie zum Schutz vor übermäßiger zeitlicher Inanspruchnahme wie *Höchstgrenze* für die Tages- und Wochendienstzeit (§ 48a BDG), verpflichtende *Ruhepausen* (§ 48b BDG), tägliche und wöchentliche *Ruhezeiten* (§§ 48c, 48d BDG) sowie die Bestimmungen über die *Nachtarbeit* (§ 48e BDG) bei Lehrern nicht zur Anwendung kommen. Allerdings trifft den Dienstgeber eine Fürsorgepflicht, auch was die zeitliche Belastung anbelangt (der VwGH hat jedoch in ständiger Rechtsprechung erkannt, dass eine Rund-um-die-Uhr-Aufsichtspflicht des Leiters einer Wintersportwoche in Bindung an das Gesetz sei; die Grenze der Dienstverpflichtung des Beamten sei dort zu sehen, wo dessen Dienstfähigkeit ende [VwGH/A vom 29.7.1992, 91/12/0064]). Bei Erstellung des Dienstplans steht der PV jedenfalls das Mitwirkungsrecht nach § 9 Abs. 2 lit b PVG zu.

- **Dienstzuteilung**
  § 22 RGV; § 39 BDG; § 6a VBG

  Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Lehrer vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird. Sie ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig, ohne schriftliche Zustimmung des Lehrers darf sie höchstens für die Dauer von 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden (Ausnahmen aus zwingenden Gründen möglich).

- **Diplomanerkennung der BHS-Reife- und Diplomprüfung**

  Das Reife- und Diplomprüfungszeugnis an BHS ist gemäß Richtlinie 95/43/EG vom 20. Juli 1995 der Nachweis einer reglementierten Ausbildung im Sinne von Anhang D der Richtlinie 92/51/EWG und ist einem Diplom im Sinne dieser Richtlinie gleichgestellt.

Damit haben alle BHS-Absolventen in den Mitgliedstaaten der EU alle beruflichen Berechtigungen, die sonst in diesen Staaten an das Diplomniveau gebunden sind (z.B. Reifeprüfung mit zusätzlicher universitärer Ausbildung von 2 Jahren).

- **Diplom- oder Abschlussarbeit an BMHS**
  § 34 SchUG, Prüfungsordnung BMHS

  Gemäß § 7 Prüfungsordnung BMHS besteht die Diplomarbeit an höheren Schulen aus einer auf vorwissenschaftlichem Niveau zu erstellenden schriftlichen Arbeit (bei entsprechender Aufgabenstellung auch unter Einbeziehung praktischer und/oder grafischer Arbeitsformen) mit Diplomcharakter über ein Thema, das dem Bildungsziel der jeweiligen Schulart (Form, Fachrichtung) zu entsprechen hat, sowie deren Präsentation und Diskussion.

  Die Abschlussarbeit an mittleren Schulen besteht aus einer schriftlichen Arbeit (bei entsprechender Aufgabenstellung auch unter Einbeziehung praktischer und/oder grafischer Arbeitsformen) mit Abschlusscharakter über ein Thema, das dem Bildungsziel der jeweiligen Schulart (Form, Fachrichtung) zu entsprechen hat, sowie deren Präsentation und Diskussion.

  Lehrpersonen gebührt gemäß § 63 b Abs 1 GehG für die kontinuierliche Betreuung einer Diplomarbeit bzw. Abschlussarbeit im Verlauf der letzten Schulstufe je betreuter Arbeit (= je Schüler/in) eine Abgeltung in Höhe von 9,82% des Referenzbetrages (d.s. bis 31.8.2019 € 258,7). Für die Betreuung von Abschlussarbeiten sind es 7,73% des Referenzbetrages (d.s. bis 31.8.2019 € 203,6). Dabei ist der Gehaltsansatz für September des Jahres zugrunde zu legen, in dem das Schuljahr beginnt, in dessen Verlauf die Betreuung stattfindet. Wird eine abschließende Arbeit durch mehrere Lehrpersonen betreut, ist die Abgeltung durch die Anzahl der beteiligten Lehrpersonen zu teilen.

  Verkürzte Betreuung von Abschlussarbeiten, Diplomarbeiten: Als Betreuungsphase gelten die Kalendermonate September bis April des Schuljahres, in dessen Verlauf die Betreuung stattzufinden hat. Für jeden vom Bestellungszeitraum erfassten Kalendermonat in der Betreuungsphase gebührt je ein Achtel der Abgeltung gemäß § 63 b Abs 1 GehG. Im Falle des Wechsels während eines Monats gebührt der auf diesen Monat fallende Betrag den beiden Lehrpersonen anteilig entsprechend der Betreuungsdauer. Einer Lehrperson, welche die Betreuung der abschließenden Arbeit deshalb nicht weiterführen kann, weil eine Schülerin oder ein Schüler diese abbricht, gebührt die anteilige Abgeltung für die Kalendermonate bis zum Abbruch der Arbeit (Begleitprotokoll muss abgeschlossen sein). Bei negativen Beurteilungen und ev. Neuerstellung einer Arbeit einer Schülerin bzw. eines Schülers bis zum nächsten Termin, gebührt für die zweite (weitere) Arbeit keine Abgeltung für die Betreuung, da die Schülerin bzw. der Schüler praktisch auf sich allein gestellt ist. Wiederholt die Schülerin oder der Schüler die Klasse und es wird damit die Bedingung „… für die kontinuierliche Betreuung einer abschließenden Arbeit im Verlauf der letzten Schulstufe…“ erfüllt, ist eine Abgeltung für die Betreuung gegeben.

E

- **Eigenberechtigung des Schülers**

  Mit Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Schüler „eigenberechtigt“. Der nicht eigenberechtigte Schüler wird grundsätzlich durch die Erziehungsberechtigten vertreten (§ 67

SchUG). Ab der 9. Schulstufe ist er in den in § 68 SchUG bestimmten Angelegenheiten zum selbstständigen Handeln befugt, sofern die Kenntnisnahme durch Erziehungsberechtigte nachgewiesen wird. Die Erziehungsberechtigten können durch Erklärung dem Jahrgangs-/Klassenvorstand gegenüber auf die Kenntnisnahme in allen oder einzelnen im SchUG genannten Angelegenheiten schriftlich verzichten, diesen Verzicht jedoch jederzeit schriftliche widerrufen.

- **Eigenständigkeit des Schülers**

  Dieser in § 18 Abs 3 SchUG und in § 14 LBVO verwendete Terminus bedeutet gemäß MVBl. 129/74, dass der Schüler imstande ist, einen eigenen geistigen Standpunkt zu beziehen. Hingegen meint „Selbstständigkeit der Arbeit“ ein möglichst anleitungsloses Arbeiten.

- **Einsichtnahme**
  §§ 7 und 8 LB-VO

  Einsichtnahme für Erziehungsberechtigte und Schüler (Prüfungskandidaten) in schriftliche Prüfungsunterlagen: RS BMBWF 15/1997.

- **Einspruch gegen Zeugnisnote**
  Siehe „Widerspruch“

- **Einstufungsprüfung**
  § 3 Abs 6 SchUG, EI-PR-VO

  Wenn ein Aufnahmsbewerber die Aufnahme in eine Schulstufe anstrebt, ohne durch das Zeugnis einer öffentliche oder mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten Schule dazu berechtigt zu sein, außerdem nicht jünger ist, als der betreffenden Schulstufe entspricht und nicht im vorangegangenen Schuljahr eine Schulstufe besucht hat, deren erfolgreicher Abschluss ihn zur Aufnahme in die angestrebte Schulstufe berechtigt hätte, ist er vom Schulleiter zu einer Einstufungsprüfung zuzulassen.

  Diese hat festzustellen, ob die Vorbildung des Aufnahmsbewerbers für die angestrebte Schulstufe ausreicht. Prüfungstermine werden durch den Schulleiter festgesetzt, ebenso der Umfang der Prüfung. Die Prüfung ist in allen Pflichtgegenständen mündlich, in Pflichtgegenständen, in denen in den der angestrebten Schulstufe vorangegangenen Schulstufen Schularbeiten vorgesehen sind, außerdem auch schriftlich, in Pflichtgegenständen, in denen der praktische Anteil überwiegt, neben mündlich auch praktisch abzulegen. Keine mündliche Prüfung ist in allen in § 5 Abs 11 LB-VO genannten Gegenständen abzulegen.

  Bis zur Ablegung der Einstufungsprüfungen kann der Aufnahmebewerber als außerordentlicher Schüler aufgenommen werden; bei noch der Schulpflicht unterliegenden Schülern darf dies für höchstens 12 Monate geschehen.

  Die Einstufungsprüfung kann insoweit entfallen, als der Schüler durch die Mitarbeit im Unterricht sowie durch in die Unterrichtsarbeit sonst eingeordneten Leistungsfeststellungen zeigt, dass er das Bildungsziel des betreffenden Pflichtgegenstandes in den vorangegangenen Schulstufen in den wesentlichen Bereichen überwiegend (also zumindest mit „Genügend“) erfüllt. Die diesbezügliche Feststellung trifft der den Pflichtgegenstand unterrichtende Lehrer, sie ist dem Schüler unverzüglich bekannt zu geben. Auf eine derartige Feststellung besteht kein Rechtsanspruch.

- **Elternsprechtag**
  §§ 19 Abs 1, 62 Abs 1 und 2, 64 Abs 2 Z 1 lit d SchUG

  Den Erziehungsberechtigten ist bei Bedarf zusätzlich zur wöchentlichen Sprechstunde durch Sprechtage Gelegenheit zur Einzelaussprache zu geben.

  Zusätzlich sind nach § 62 SchUG gemeinsame Beratungen zwischen Lehrern und Erziehungsberechtigten über Fragen der Erziehung, den Leistungsstand, den geeignetsten Bildungsweg, die Schulgesundheitspflege und den gemeinsamen Unterricht von Kindern ohne und mit sonderpädagogischem Förderbedarf durchzuführen

  Gemäß § 62 Abs 2 SchUG sind in der 1. Stufe jeder Schulart bzw. immer dann, wenn es die Eltern eines Drittels der Schüler einer Klasse verlangen, „Klassenelternberatungen“ (siehe dort) vorgeschrieben.

- **Elternverein**
  §§ 63 und 64 Abs 6 SchUG

  Die Schulleiter haben die Errichtung und die Tätigkeit von Elternvereinen zu fördern. Die Vertreter des Elternvereins können dem Schulleiter und dem Jahrgangs-/Klassenvorstand Vorschläge, Wünsche und Beschwerden mitteilen. Der Schulleiter hat das Vorbringen des Elternvereins zu prüfen und mit den Organen des Elternvereins zu besprechen. Vom Elternverein sind die 3 Elternvertreter im Schulgemeinschaftsausschuss zu entsenden.

- **Elternverständigung**
  §§ 19 und 48 SchUG; § 24 SchPflG; RS BMBWF 49/2002

  Nach der ersten Hälfte des Unterrichtsjahres ist für jeden Schüler durch den Klassen-/Jahrgangsvorstand eine *Schulnachricht* auszustellen. Diese Schulnachricht hat die Noten des Schülers in den einzelnen Unterrichtsgegenständen sowie die Verhaltensnote (nicht in Abschlussklassen) zu enthalten.

  Wenn die Leistungen eines Schülers allgemein oder in einzelnen Unterrichtsgegenständen in besonderer Weise nachlassen, hat der Klassen-/Jahrgangsvorstand oder der Lehrer des betreffenden Unterrichtsgegenstandes mit den Erziehungsberechtigten Verbindung aufzunehmen. Die Wortfolge „in besonderer Weise“ – so ist den Erläuterungen zu entnehmen - soll zum Ausdruck bringen, dass eine Erheblichkeitsschwelle überschritten sein muss und demnach nicht jedes merkbare Nachlassen der Leistungen eine Verständigungspflicht der Erziehungsberechtigten nach sich zieht. Ein „Nachlassen in besonderer Weise“ ist insbesondere anzunehmen, wenn eine starke Verschlechterung eingetreten ist, so etwa durch einen Abfall der Leistungen von „Sehr gut“ auf „Befriedigend“ oder „Genügend“, oder wenn vermutet wird, dass besondere Umstände (zB Entwicklungsstörungen) für ein Nachlassen der Leistungen in der Schule verantwortlich sind (ErläutRV 1617 BlgNR 24. GP 15; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 211).

  Wenn die Leistungen eines Schülers auf Grund der bisher erbrachten Leistungen in einem Pflichtgegenstand zum Ende eines Semesters mit „Nicht genügend“ zu beurteilen wären, ist dies den Erziehungsberechtigten unverzüglich mitzuteilen und dem Schüler sowie den Erziehungsberechtigten vom Klassen/Jahrgangsvorstand oder vom unterrichtenden Lehrer Gelegenheit zu einem beratenden Gespräch zu geben (Frühwarnsystem; ggfs. Verwendung des „Gesprächsleitfadens“,https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/service/schulinfo/gespraechsleitfaden). Dabei sind insbesondere Fördermaßnahmen zur Vermeidung dieser negativen Beurteilung (z. B. Analyse der Lerndefizite unter Einbeziehung der individuellen Lern- und

Leistungsstärken, Fördermöglichkeiten, Förderunterrichtsangebote, Leistungsnachweise) zu erarbeiten und zu vereinbaren (Die Wortfolge „sind zu vereinbaren“ will der Gesetzgeber lediglich das hohe Maß an Verbindlichkeit hervorstreichen; es handelt sich nicht um eine zivilrechtlich einklagbare Verpflichtung [*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 213]). Hinsichtlich des Zeitpunkts der Frühwarnung ist den Erläuterungen zu entnehmen, dass dieser im Wintersemester nicht vor November und im Sommersemester nicht vor April liegen kann (ErläutRV 1617 BlgNR 24. GP 16; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 212). Mit BGBl I 2012/9 wurde zur Verbesserung der gesamten Lernsituation die Möglichkeit der individuellen Lernbegleitung eingeführt.

Wenn das Verhalten eines Schülers auffällig ist, wenn der Schüler seine Pflichten gemäß § 43 Abs. 1 in schwer wiegender Weise nicht erfüllt oder wenn es die Erziehungssituation sonst erfordert, ist dies den Erziehungsberechtigten unverzüglich mitzuteilen und dem Schüler sowie den Erziehungsberechtigten vom Jahrgangs-/Klassenvorstand oder vom unterrichtenden Lehrer im Sinne des § 48 SchUG Gelegenheit zu einem beratenden Gespräch zu geben (Frühwarnsystem). Dabei sind insbesondere Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Verhaltenssituation (zB individuelles Förderkonzept, Ursachenklärung und Hilfestellung durch die Schulpsychologie-Bildungsberatung und den schulärztlichen Dienst) zu erarbeiten und zu beraten. Das erziehliche Frühwarnsystem erlaubt es dem Lehrer, die Erziehungsberechtigten als primär Hauptverantwortliche für die Erziehung jederzeit im Unterrichtsjahr auf allfällige erziehliche Schwierigkeiten hinzuweisen. Dabei muss auch eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten sein („schwer wiegender Weise“). Bezüglich der erziehlichen Frühwarnung im Zusammenhang mit Wortfolge „wenn es die Erziehungssituation sonst erfordert“) obliegt die Entscheidung bezüglich des Kriteriums der Erforderlichkeit beim Lehrer (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 214).

Bei eigenberechtigten Schülern (Vollendung des 18. Lebensjahres) sind nicht die Erziehungsberechtigten, sondern ist der Schüler selbst zu verständigen.

Alle Verständigungen gemäß § 19 SchUG haben ausschließlich Informationscharakter, das heißt, auch wenn sie nicht gemacht wurden, kann ein „Nicht genügend“ in der Schulnachricht oder im Jahreszeugnis gegeben werden, wenn es sachlich einwandfrei begründet ist. (Beispiel: Ein bis dahin sehr schwacher Schüler hört einige Wochen vor Schulschluss vollständig auf mitzuarbeiten.)

Eine weitere Elternverständigung ist in der Verordnung über Schulveranstaltungen vorgeschrieben. Die Erziehungsberechtigten des Schülers sind rechtzeitig über die näheren Umstände der Schulveranstaltung zu informieren (z. B. konkrete Dauer, allfälliger Treffpunkt außerhalb der Schule, Fahrpläne, Ausrüstung, Bekleidung, Kosten).

Gemäß § 48 SchUG hat der Klassen/Jahrgangsvorstand oder der Schulleiter (bzw. der Abteilungsvorstand) das Einvernehmen mit den Erziehungsberechtigten zu pflegen, wenn es die Erziehungssituation eines Schülers erfordert. Wenn die Erziehungsberechtigten ihre Pflichten offenbar nicht erfüllen, hat der Schulleiter das zuständige Pflegschafts- (Vormundschafts-) Gericht bzw. das Jugendamt zu verständigen. Diese Verständigungspflicht liegt auch dann vor, wenn die Erfüllung der Aufgaben der Schule durch die Uneinigkeit der Erziehungsberechtigten gefährdet erscheint.

- **Enden des vertraglichen Dienstverhältnisses**

  Ein wesentliches *beneficium iuris* des Vertragsbedienstetenrechtes ist der erhöhte Bestandschutz. Nur bei Erfüllung von Kündigungstatbeständen kann die Auflösung des Dienstverhältnisses erreicht werden.

  Das VBG unterscheidet die folgenden Beendigungstatbestände:

- einverständliche Lösung
- Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis
- Übernahme in ein anderes Dienstverhältnis zum Bund
- vorzeitige Auflösung
- Tod
- bei auf bestimmte Zeit eingegangen DV mit Zeitablauf
- Kündigung (grobe Dienstpflichtverletzung, Nichteignung, trotz Ermahnung kein angemessener Arbeitserfolg …)
- Entlassung: besonders schwere Dienstpflichtverletzung, sodass eine Weiterbeschäftigung des Bediensteten während einer Kündigungsfrist dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann
- Bedarfsmangelkündigung

Kündigung

Eine Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige (d. h. sie muss dem anderen Vertragspartner zugehen), aber nicht annahmebedürftige (d. h. sie setzt die Erklärung einer Partei voraus und ist in ihrer Wirksamkeit vom Willen des anderen Vertragsteiles unabhängig) Willenserklärung einer Partei des Dienstvertrages, die den Zweck hat, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Dienstverhältnis ab einem bestimmten Zeitpunkt, nämlich zum Ende der Kündigungsfrist, für die Zukunft aufzulösen.

Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft (Vertrag). Es besteht darin, dass Dienstgeber und Dienstnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Dienstverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen.

Es bedarf eines Kündigungsgrundes, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen ein Jahr gedauert hat. Im Unterschied zu anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind nach dem VBG 1948 für die Kündigung Gründe (demonstrativ; *argumentum* „insbesondere“) vorgeschrieben. Liegt kein Kündigungsgrund vor, so ist die Kündigung gemäß § 30 Abs. 3 VBG 1948 erster Satz rechtsunwirksam. Dieser sogen. „erhöhte Bestandschutz“ ist ein Wesensmerkmal des Vertragsbedienstetenrechtes und soll anders als im allgemeinen Arbeitsrecht – wo der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund nennen muss (ausgen. Präsenzdiener, Mutterschutz etc.) - dazu dienen, einen gleichmäßigen, sorgfältigen und unbeeinflussten Gesetzesvollzug zu gewährleisten.

Gründe für eine Kündigung:

- Grobe Dienstpflichtverletzung;
- Nichteignung;
- Trotz Ermahnung Nichterreichung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolges;
- Handlungsunfähigkeit;
- Verhalten, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
- Erreichung des für die Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebenen Anfallsalters.

Bedarfsmangelkündigung

Gemäß §§ 91f iVm 32 Abs 4 VBG ist bei Vertragslehrern des Entlohnungsschemas I L mit einer Gesamtverwendungsdauer im Lehrberuf von weniger als sieben Jahren bzw. von weniger als zehn Jahren und vor Erreichen des 50. Lebensjahres der Kündigungsgrund des Bedarfsmangels erfüllt, wenn er nicht mehr innerhalb des Bereiches der Bildungsdirektion an einer Schule (oder an mehreren Schulen) zumindest im Ausmaß seiner gesicherten Stunden beschäftigt werden kann. Die Beweislast trifft den Dienstgeber. Kann also ein Vertragslehrer wegen Rückgangs der Schülerzahlen an einer bestimmten Schule seinen Dienst nicht mehr versehen, muss die Personalstelle der Bildungsdirektion

prüfen, inwieweit allenfalls in einer anderen Schule Stunden vorhanden sind und diese dem Vertragslehrer anbieten (Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers), ggf. mittels Weisung (*Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. 38d zu §§ 37-49 VBG).

Hat der Vertragsbedienstete bereits zehn Jahre im Dienstverhältnis zugebracht und das 50. Lebensjahr vollendet, wird ihm das *beneficium iuris* des erhöhten Strukturkündigungsschutzes für über 50-jährige Vertragsbedienstete zuteil.

Entlassung
Die Kündigung nach § 32 VBG 1948 unterscheidet sich von der Entlassung nach § 34 VBG 1948 im Wesentlichen nur durch die Frist und den Umstand, dass die Gründe für die Entlassung im Allgemeinen schwerwiegender sind, sodass eine Weiterbeschäftigung des Bediensteten während einer Kündigungsfrist dem Dienstgeber nicht zugemutet werden kann.

Ex-Lege-Beendigungstatbestände
Gesetzliche Beendigungstatbestände sind der Amtsverlust und die Beendigung wegen langer Dienstverhinderung.

Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Langzeiterkrankung
Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis gemäß § 24 Abs 9 VBG mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung (siehe auch „Zusammenrechnungsvorschrift“). Ein weiteres Erfordernis ist die schriftliche Verständigung drei Monate vor dem Ende des Dienstverhältnisses nach einjähriger Krankenstandsdauer.

Beendigungstatbestand Amtsverlust
Gemäß § 34 Abs. 3 VBG gilt das Dienstverhältnis eines Bediensteten mit dem Zeitpunkt, in dem ein gegen ihn gerichtetes strafgerichtliches Urteil rechtskräftig wird, das den Verlust eines jeden öffentlichen Amtes unmittelbar zur Folge hat, als aufgelöst. Dies ist der Fall, wenn der Bedienstete wegen vorsätzlich begangener Handlungen zu einer Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr verurteilt wird, der nicht bedingt nachgesehene Teil der Strafe sechs Monate übersteigt oder die Verurteilung wegen § 212 StGB (Missbrauch des Autoritätsverhältnisses) erfolgt.

Abfertigung
Vertragslehrer mit unbefristetem Dienstvertrag haben ebenso wie solche mit Jahresverträgen, deren Dienstverhältnis ohne Unterbrechung mindestens drei Jahre gedauert hat, Anspruch auf Abfertigung (Abfertigung alt), sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen (keine verschuldete Dienstgeber-Kündigung bzw. verursachte Entlassung, keine Selbstkündigung). Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 1.1.2003 begründet wurden (Abfertigung neu), bleibt der Abfertigungsanspruch auch bei Selbstkündigung erhalten. Siehe auch „Abfertigung“.

Mitwirkungsrecht der Personalvertretung
Der Dienststellenleiter, der beabsichtigt, das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten zum Bund zu kündigen, ist verpflichtet, die beabsichtigte Maßnahme der Personalvertretung spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung zur Kenntnis zu bringen; „eingehend zu verhandeln“ hat er die Angelegenheit mit der Personalvertretung nur, wenn diese unter Einhaltung der Regeln des § 10 PVG Einwendungen erhebt oder Gegenanträge stellt.

Eine Information durch die Bildungsdirektion an den Vorsitzenden nach der Kündigung des Dienstnehmers genügt nicht. Dass das Gesetz die Personalvertretung vor der Kündigung eines Bediensteten mit der Angelegenheit befassen will, ist deutlich dem mit der PVG-Novelle 1983 dem Gesetz hinzugefügten § 10 Abs. 9 PVG zu entnehmen, wonach Maßnahmen nach § 9 Abs. 1 lit. i

PVG und damit Kündigungen, die unter Verletzung der Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes getroffen wurden, über Klage des gekündigten Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären sind.

Ein Personalvertreter (Mitglied des Wahlausschusses), der (das) in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht, darf nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem er (es) angehört, gekündigt oder entlassen werden, es sei denn, auf den Vertragsbediensteten trifft der Kündigungsgrund des Vollendens des 65. Lebensjahres zu.

Kündigungsfristen
Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von:

Weniger als 6 Monaten	1 Woche,
6 Monaten	2 Wochen,
1 Jahr	1 Monat,
2 Jahren	2 Monate,
5 Jahren	3 Monate,
10 Jahren	4 Monate,
15 Jahren	5 Monate.

Sie hat, wenn sie nach Wochen bemessen ist, mit dem Ablauf einer Woche, wenn sie nach Monaten bemessen ist, mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden.

Der besondere Kündigungsschutz bei Schwangerschaft
Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist (§ 10 MSchG).

Dauer des besonderen Kündigungsschutzes
Dieser beginnt grundsätzlich mit dem Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft an den Dienstgeber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Bei Inanspruchnahme einer Karenz erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz bis vier Wochen nach dem Ende der Karenz.

Wenn die Dienstnehmerin zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits schwanger war, kann sie diese noch innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Ausspruch der Kündigung dem Dienstgeber mitteilen.

Der besondere Entlassungsschutz (§ 12 Abs 1 MSchG)
Gemäß § 12 Abs. 1 MSchG kann eine Entlassung während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung und bei Inanspruchnahme von Karenz bis vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam nicht ausgesprochen werden. Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit einer nach dem MSchG geschützten Dienstnehmerin beenden, muss er eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht auf Zustimmung zur Entlassung einbringen. Die Entlassungstatbestände sind im MSchG aufgezählt.

Diskriminierungsschutz
Bei Schwangerschaft kann auf Verlängerung von befristeten Dienstverhältnissen geklagt werden. Mit der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl. I Nr. 97/2008 wurde eine Klarstellung dahingehend getroffen, dass der Diskriminierungsschutz bei „Beendigung des Dienstverhältnisses“ auch bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen zur Anwendung kommt. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes DV angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z. B. weil die DN schwanger geworden ist. In diesen Fällen kann somit auf Feststellung des unbefristeten Bestehend des Dienstverhältnisses geklagt werden (siehe ErläutRV 179 BlgNR 23. GP).

Rechtsmittel
Die Vertragsbedienstete kann bei ungerechtfertigter Kündigung oder Entlassung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht auf Feststellung des Fortbestands des Dienstverhältnisses klagen.

Unwirksamkeitsprinzip
Im Unterschied zum Arbeitsrecht kommt bei den Vertragsbediensteten nicht das Schadenersatzprinzip, sondern das Unwirksamkeitsprinzip zur Anwendung (Ausnahme: erstes Dienstjahr).

- **Entfall von Unterrichtsstunden**
  Siehe „Supplierung“, „Stundenplan“ und „Aufsichtspflicht“.

- **Entscheidung**
  §§ 20 Abs 6, 70, 71 SchUG. Siehe auch „Aufsteigen“, „Verfahren“, „Widerspruch“.

  Entscheidungen sind grundsätzlich schriftlich auszufertigen (vgl. Erlass BMU Z 13 261/38-III/4/89: „Erlassung schulrechtlicher Entscheidungen“). Dies gilt auch für die wesentliche Entscheidung, dass ein Schüler zum Aufsteigen nicht berechtigt ist oder dass er die letzte Schulstufe nicht erfolgreich abgeschlossen hat. Diese Entscheidung ist dem Erziehungsberechtigten bzw. dem eigenberechtigten Schüler spätestens am Tag nach der Jahreskonferenz unter Angabe der Gründe und Beifügung einer Belehrung über die Widerspruchsmöglichkeiten bekannt zu geben (§ 20 Abs 6 SchUG).

  Wenn zwei oder mehrere Nicht genügend bzw. Nichtbeurteilungen vorliegen, genügt als Grund die Angabe jener Pflichtgegenstände, in denen der Schüler die Note „Nicht genügend“ erhalten hat bzw. in denen er nicht beurteilt werden konnte. Bei einem einzigen „Nicht genügend“ muss eine Begründung gemäß § 25 Abs 2 lit a, b oder c SchUG angefügt werden. Die Klassenkonferenz hat in diesem Fall eine Prognoseentscheidung gemäß § 25 Abs 2 SchUG zu treffen, ob nämlich der Schüler – bei einem Aufsteigen mit einem Nicht genügend – die Anforderungen der nächsthöheren Schulstufe „unter Zugrundelegung pädagogischen Sachverstandes und nach der allgemeinen Erfahrung (VwGH 11.11.1985, 85/10/0096) höchstwahrscheinlich bewältigen wird (siehe „Aufsteigen“).

  Entscheidungen nach §§ 70 Abs 1 und 71 Abs 2 SchUG sind bei nicht eigenberechtigten Schülern den Erziehungsberechtigten nachweislich zuzustellen. Diese Zustellung kann auch in der Weise erfolgen, dass die Entscheidung dem Schüler zur Übergabe an die Erziehungsberechtigten ausgehändigt wird und die Erziehungsberechtigten den Empfang schriftlich bestätigen.

- **Entscheidungspflicht der Schulbehörden**
  § 73 SchUG

  In § 73 Abs 1 SchUG ist die Frist genannt, die den zuständigen Organen (z.B. dem Schulleiter) für Entscheidungen in den Fällen von § 70 Abs 1 SchUG (siehe „Widerspruch“) zur Verfügung steht: höchstens 4 Wochen (Ausnahme: 2 Wochen bei Aufnahme in die Schule und Übertritt in eine andere Schulart oder eine andere Form oder Fachrichtung einer Schulart). Die Fristen werden für die Dauer der Haupt-, Weihnachts-, Semester-, Oster- und Pfingstferien gehemmt. Bei Zeugnis-Einsprüchen (z.B. Widerspruch gegen die Nicht-Berechtigung zum Aufsteigen) hat die Bildungsdirektion innerhalb von 2 Wochen nach deren Einlangen in der Schule zu entscheiden. Bis zur bescheidmäßigen Entscheidung der zuständigen Schulbehörde im

Widerspruchsverfahren ist der Schüler zum Besuch des Unterrichts in der nächsten Schulstufe berechtigt.

- **Entschuldigungen**
  §§ 45 und 67 bis 69 SchUG

  Die Benachrichtigung (des Jahrgangs-/Klassenvorstandes oder des Schulleiters) über Verhinderungen am Schulbesuch („Entschuldigung“) muss nach § 45 SchUG – unter Angabe des Grundes – ohne Aufschub (also nicht erst beim Wiedererscheinen) erfolgen. Sie kann mündlich (telefonisch) oder schriftlich (brieflich) geschehen; auf Verlangen des Jahrgangs-/Klassenvorstandes nur schriftlich. Die Meldungsverpflichtung haben bei nicht volljährigen Schülern die Erziehungsberechtigten. Ab der 9.Schulstufe dürfen aber gemäß § 68 SchUG die Schüler selbst ihre Entschuldigungen schreiben, sofern die Eltern davon Kenntnis haben (Unterschrift der Eltern auf der Entschuldigung). Diese Unterschrift kann auch entfallen, wenn die Eltern schriftlich auf die Kenntnisnahme verzichtet haben (Widerruf jederzeit möglich).

  Entschuldigungen sind gebührenfrei. Ärztliche Bestätigungen müssen keine Diagnose enthalten.

- **Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht**
  Ein Schüler, der die allgemeine Schulpflicht gemäß § 3 SchPFlG beendet hat (d.h. 9 Schuljahre absolviert hat), erhält im Zeugnis den Vermerk: „Er/Sie hat die allgemeine Schulpflicht gemäß § 3 des Schulpflichtgesetzes mit Ende des Schuljahres 20../.. beendet.“ (§ 3 Abs 1 Z 9 ZEU-VO).

- **Erzieher**
  §§ 10 und 12 BLVG; §§ 60a, 61 GehG; §§ 90e und 90r VBG; RS BMBWF 47/1994

  Lehrern, die neben ihrer Unterrichtstätigkeit als Erzieher verwendet werden, gebührt eine Einrechnung in die Lehrverpflichtung (§ 10 des Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetzes) sowie unter bestimmten Bedingungen eine Erzieherzulage (§ 60 a GehG). „Berufserzieher“ im alten Dienstrecht erbringen im Gegensatz zu den „Lehrer-Erziehern“ ihre gesamte Dienstleistung (20 Werteinheiten) im Erziehungsdienst; sie gelten dienstrechtlich als Lehrer und erhalten ebenfalls eine Erzieherzulage. Mit der DRN 2013 – Pädagogischer Dienst sind Vertragsbedienstete, die (ausschließlich) als Erzieher verwendet werden sowie Freizeitpädagogen nicht erfasst und unterliegen nicht den Bestimmungen der Lehrerdienstrechtes.

- **Erziehungsberechtigte**
  §§ 60 und 61 SchUG; RS BMBWF 15/1997, 17/2005.

  “Erziehungsberechtigte” im Sinne des SchUG sind „Träger der Obsorge“ nach bürgerlichem Recht. Träger der Obsorge eines ehelichen Kindes sind Vater und Mutter, eines unehelichen Kindes nur die Mutter. Weder der leibliche Vater eines unehelichen Kindes, selbst wenn er Lebensgefährte der Mutter ist, noch der Stiefvater oder der Lebensgefährte der Mutter hat eine zivilrechtliche Vertretungsbefugnis (Ausnahme: leiblicher Vater mit Gerichtsbeschluss). Daher sind diese Personen auch nicht als Erziehungsberechtigte im Sinne des Schulrechts zu verstehen. Falls sich die Eltern in einem konkreten Erziehungsfall nicht einigen können, entscheidet das Gericht. Stirbt ein Elternteil, so hat automatisch der überlebende Teil das volle Erziehungsrecht. Für eine Vollwaise wird vom Gericht ein (erziehungsberechtigter) Vormund bestellt.

  Die Erziehungsberechtigten haben die Unterrichts- und Erziehungsarbeit der Schule zu unterstützen, die Schüler mit den erforderlichen Unterrichtsmitteln auszustatten, sie zur Pflichterfüllung anzuhalten, die Schulgemeinschaft zu fördern, der Schule die zur Führung der

Amtsschriften notwendigen Dokumente vorzulegen, Auskünfte zu geben sowie erhebliche Änderungen dieser Angaben unverzüglich mitzuteilen (z.B. Adressenänderung). Sie haben gemäß §§ 7 Abs 10 und 8 Abs 10 LBVO das Einsichtsrecht bei Schularbeiten und schriftlichen Überprüfungen und (nach RS BMBWF 15/1997) in den schriftlichen bzw. praktischen Teil der Feststellungs-, Nachtrags- oder Wiederholungsprüfung und in die Klausurarbeiten ihrer Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung, Reife- und Befähigungsprüfung, Befähigungsprüfung oder Abschlussprüfung.

- **Erziehungsmittel**
  §§ 43 Abs 2 und 47 SchUG; § 8 SchO-VO

  Erziehungsmittel sind bei positivem Verhalten: Ermutigung, Anerkennung, Lob, Dank; bei Fehlverhalten des Schülers: Aufforderung (das Fehlverhalten zu ändern), Zurechtweisung, Erteilung von Aufträgen zur nachträglichen Erfüllung versäumter Pflichten bzw. zur Beseitigung vorsätzlich herbeigeführter Beschädigungen oder Beschmutzungen, beratendes bzw. belehrenden Gespräch mit dem Schüler allein oder unter Beiziehung der Erziehungsberechtigten, Verwarnung. Alle diese Erziehungsmittel können vom Lehrer, vom Jahrgangs-/Klassenvorstand und vom Schulleiter, in besonderen Fällen auch von der Bildungsdirektion angewendet werden. Sie sollen möglichst unmittelbar folgen, dem Schüler einsichtig sein und in einem sinnvollen Bezug zum Verhalten des Schülers stehen.

  Weitere Erziehungsmittel: Versetzung des Schülers durch den Schulleiter in eine Parallelklasse (Mitbestimmungsrecht der Schülervertreter), Androhung der Stellung eines Antrages auf Ausschluss, letztlich Stellung des Antrages auf Ausschluss. Verboten sind: körperliche Züchtigung, beleidigende Äußerungen und Kollektivstrafen.

- **Exkursionen**
  Siehe „Schulveranstaltungen“

- **Externistenprüfung**
  § 42 SchUG; EXT-PR-VO

  Gemäß § 42 SchUG können Zeugnisse über einzelne Unterrichtsgegenstände, über einzelne Schulstufen (Jahreszeugnisse), aber auch Abschlusszeugnisse durch Externistenprüfungen erworben werden (d. h. ohne Besuch einer öffentlichen Schule).

  Voraussetzungen für die Zulassung zur Externistenreife-, Abschluss- oder Befähigungsprüfung über den Bildungsgang einer mittleren oder höheren Schule:

  Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der 8. Schulstufe oder einer Externistenprüfung über diese Schulstufe. Der Kandidat darf zum Zeitpunkt der Externistenprüfung nicht jünger sein, als er bei normalem Besuch der betreffenden Schule im Prüfungszeitpunkt wäre. Teilnahme am praktischen Unterricht der betreffenden Schulart (z.B. Werkstättenunterricht, Laborübungen, Kochunterricht etc.) in jenem Ausmaß, das für die Erfassung des Prüfungsstoffes wesentlich ist, oder Nachweis der bereits erfolgten Erlernung entsprechender Fertigkeiten.

  Hat der Kandidat eine oder mehrere Stufen der betreffenden Schule nicht erfolgreich abgeschlossen, darf er zur Prüfung über eine Stufe der betreffenden Schulart frühestens zwölf Monate nach der zuletzt nicht erfolgreich abgeschlossenen Schulstufe antreten.

  Die Externistenprüfung besteht aus einer Vorprüfung und der Hauptprüfung. Als Hauptprüfungsgegenstände gelten die Gegenstände der normalen Reife- und Diplom-, Abschluss- oder Befähigungsprüfung. Zulassungsprüfungen sind abzulegen über den Lehrstoff

aller übrigen Pflichtgegenstände ab der 9. Schulstufe. Auch die Studienberechtigungsprüfung und die Berufsreifeprüfung sind durch Externistenprüfungen abzulegen.

F

- **Fachausschuss**
  § 11 PVG

  Die von allen Bundeslehrern einer Schulart innerhalb eines Bundeslandes gewählten Lehrervertreter („Fachausschuss“) haben die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Lehrer ihres Vertretungsbereiches gegenüber der Bildungsdirektion zu vertreten. Bei weniger als 500 Bediensteten im Vertretungsbereich besteht der Fachausschuss aus 4 Mitgliedern.

- **Fachvorstand**
  § 55 Abs 3 SchUG; § 58 Abs 1 GehG; § 3 Abs 6 BLVG

  Dem Fachvorstand obliegt die Betreuung einer Gruppe fachlicher Unterrichtsgegenstände in Unterordnung unter den Schulleiter. Die Funktion ist an das Vorhandensein einer Planstelle und an die Ernennung oder zumindest Betrauung durch die zuständige Dienstbehörde gebunden.

  Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Fachvorstände im Dienstrecht alt vermindert sich gemäß § 3 Abs 6 BLVG um zwei Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe V und zusätzlich um je eine Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe V für jede ihnen unterstehende Klasse, höchstens jedoch um 18 Wochenstunden der LVG V. Die Dienstzulage beträgt für Inhaber der in § 58 Abs 1 GehG angeführten Funktionen 2/3 der Dienstzulage, wenn er Leiter wäre. Das Ausmaß der Lehrverpflichtung der Fachvorstände im PD-Schema vermindert sich gemäß § 45 a Abs 5 VBG bei bis zu 6 unterstellten Klassen um sechs Wochenstunden, bei 7 bis 12 unterstellten Klassen um 12 Wochenstunden und bei mehr als 12 unterstellten Klassen um 18 Wochenstunden. (Hinweis: je Wochenstunde der verbleibenden Unterrichtsverpflichtung sind gemäß § 45 a Abs 6 VBG im Verlauf des Unterrichtsjahres 3,273 Beratungsstunden zu erbringen). Die Dienstzulage für Fachvorstände im PD-Schema beträgt bei einer Minderung der Unterrichtsverpflichtung von 6 Wochenstunden € 336,7 (per 1.1.2019), bei 12 oder 18 Wochenstunden € 505,1 (per 1.1.2019).

- **Fahrtkostenersatz**

  Lehrern gebührt auf Antrag Fahrkostenersatz nach den Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV). Siehe Register „Reisegebühren“.

- **Fahrtkostenzuschuss**
  § 20b GehG

  Dem Bediensteten, der durch Erklärung beim Arbeitgeber ein Pendlerpauschale in Anspruch nimmt (Formular L34 EDV, online beim Pendlerrechner unter www.bmf.gv.at erhältlich), gebührt ab dem Tag der Abgabe dieser Erklärung bei seiner Dienstbehörde zusätzlich ein Fahrkostenzuschuss in folgender Höhe:

Einfache Fahrtstrecke über	Anspruch auf das	
	„kleine“ Pendlerpauschale	„große“ Pendlerpauschale
2 km	-	10,68

20 km	19,63	42,38
40 km	38,81	73,76
60 km	58,02	105,34

Der Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss endet mit Ablauf des Tages, an dem die Voraussetzungen für den Bezug des Pendlerpauschales wegfallen. Bei Versetzung/Dienstzuteilung erfolgt eine amtswegige Inwegfallbringung, so kein neuerlicher Antrag auf Pendlerpauschale erfolgt.

- **Familienbeihilfe**
  Familienlastenausgleichsgesetz

  Die Höhe der Familienbeihilfe richtet sich nach der Zahl und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder. Das Ansuchen ist beim Wohnsitzfinanzamt mittels Formular (Antragsformular ist auch online unter www.finanzonline.at erhältlich) zu stellen. Meldezettel von Mutter und Kind sowie die Geburtsurkunde (Kopie) oder Geburtsbestätigung (Original) sind beizulegen.

  Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird im September für jedes Kind ab dem Kalenderjahr, in dem es das 6. Lebensjahr vollendet, bis zu dem Kalenderjahr, in dem es das 15. Lebensjahr vollendet, das Schulstartgeld ausbezahlt.

  Anspruch auf Familienbeihilfe besteht demnach, wenn das Kind längstens bis zur Vollendung des 24. LJ (bis Vollendung des 25 LJ bei Präsenz- oder Zivildienst bzw. Matura mit 19 in einer BMHS, u.a.) einer Berufsausbildung nachgeht. Detailinformation beispielsweise unter https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/

  Leistungsnachweis: Für das erste Studienjahr ist ein Studienerfolgsnachweis über 8 Wochenstunden bzw. im Ausmaß von 16 ECTS zu erbringen. Ein Studienwechsel ist nur eingeschränkt möglich (zweimal und spätestens nach dem zweiten fortgesetzten Semester).

  Eigene Einkünfte des Kindes: Einkünfte ab dem 20. Lebensjahr dürfen das zu versteuernde Gesamteinkommen von € 10.000,- pro Jahr nicht übersteigen. Eine Arbeitnehmerveranlagung sollte das Kind auf jeden Fall durchführen. Wird der Betrag von € 10.000 überschritten, ist ab dem Kalenderjahr 2013 nur mehr jener Betrag zurückzuzahlen, um den der Grenzbetrag überschritten wurde. Bei diesem Betrag handelt es sich um die Bemessungsgrundlage der Lohn- bzw. Einkommenssteuer, ohne 13. und 14. Monatsgehalt. Lehrlingsentschädigungen, Waisenpensionen und Waisenversorgungsgenüsse erhöhen das zu versteuernde Einkommen nicht.

  Direktauszahlung für Volljährige möglich: Volljährige, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, können beim Finanzamt beantragen, dass die Überweisung der Familienbeihilfe direkt auf ihr eigenes Girokonto erfolgt. Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird auch der Kinderabsetzbetrag angewiesen, wozu kein gesonderter Antrag erforderlich ist. Detailinformationen z.B. unter www.bmwfj.gv.at oder beim zuständigen Finanzamt.

  Der Kinderabsetzbetrag über € 58,40 je Monat wird zusammen mit der Familienbeihilfe geltend gemacht und muss nicht gesondert beantragt werden.

- **Familienbonus Plus**
  Der Familienbonus Plus (ab 2019) ist ein Steuerabsetzbetrag. Durch ihn wird die Steuerlast direkt reduziert, nämlich um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr. Er kann entweder im Rahmen der Lohnverrechnung (ab 2019) durch den Arbeitgeber berücksichtigt oder mit der

Arbeitnehmerveranlagung im darauffolgenden Jahr beantragt werden z.B. mit der Arbeitnehmerveranlagung 2019 ab 2020.

Der Familienbonus Plus kann wie folgt beantragt werden, entweder

a) über den Arbeitgeber in der Lohnverrechnung ab Jänner 2019, mittels Formular E 30 (https://formulare.bmf.gv.at) Bestätigung vom Finanzamt über Bezug der Familienbeihilfe und Meldezettel des Kindes bzw. der Kinder. Bei Unterhalt – Kontoauszug mit Unterhaltszahlungen oder Gerichtsbeschluss oder
b) über die Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung 2019, mittels Formular L1 und Beilage L1k.

Neu ist auch, dass der Betrag des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrags sowie des Unterhaltsabsetzbetrages – analog wie beim Familienbonus Plus - vom ständigen Aufenthalt des Kindes bzw. der Kinder abhängig ist. Somit besteht auch hier Handlungsbedarf und es ist für alle aktuell in der Lohnverrechnung zu berücksichtigenden Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbeträge eine neue Erklärung abzugeben.

Detailüberblick über die Regelungen des Familienbonus Plus:
Der Familienbonus Plus ist ein Steuerabsetzbetrag, der für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1.1.2019 dann zusteht, wenn für ein Kind Familienbeihilfe bezogen wird.
Der Absetzbetrag pro Kind und pro Jahr beträgt bis zum 18. Lebensjahres des Kindes 1.500 € und nach dem 18. Geburtstag des Kindes € 500 jährlich, sofern weiterhin Familienbeihilfe bezogen wird.

Als *Antragsberechtigte* für den Familienbonus Plus kommen in Betracht:

- Der/die Familienbeihilfeberechtigte
- Der/die (Ehe)Partner/in des bzw. der Familienbeihilfeberechtigten
- Der/die Unterhaltsverpflichtete, der/die für das Kind den gesetzlichen Unterhalt leistet und dem/der ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Begrenzt ist der Familienbonus Plus nur durch die Höhe der eigenen Steuer und die absolute Höhe des Familienbonus von € 1.500 pro Kind und Jahr bis 18 Jahre sowie € 500 pro Kind und Jahr über 18 Jahre.

Der Familienbonus Plus wirkt schon ab dem ersten Steuereuro. Voll ausgeschöpft werden kann dieser dann ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von ca. € 1700 (bei einem Kind) Für geringfügig verdienenden Steuerzahlern entfällt daher die Steuerlast komplett, wenn sie niedriger ist als der Familienbonus plus.

Der Familienbonus Plus in der gesetzlich vorgeschriebenen Höhe steht für Kinder im Inland zu. Für Kinder im EU/EWR-Raum bzw. in der Schweiz wird der Familienbonus indexiert (erhöht oder vermindert) und damit an das Preisniveau des Wohnsitzstaates angepasst. Für Kinder in Drittstaaten gibt es keinen Familienbonus.

Die gleichen Regeln gelten für die Höhe des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrages sowie des Unterhaltsabsetzbetrages. Diese wird – analog zum Familienbonus plus – vom ständigen Aufenthalt des Kindes bzw. der Kinder abhängen. Für Kinder, die sich in Österreich aufhalten, steht der gesetzlich genannte Betrag zu. Für Kinder im EU/EWR-Raum bzw. in der Schweiz ist eine Indexierung durchzuführen.

Alle Alleinerzieher und Alleinverdiener erhalten eine Mindestentlastung von € 250 - den sogenannten Kindermehrbetrag – pro Kind und Jahr. Ebenso wie der Familienbonus Plus sowie die weiteren Absetzbeträge für Familien steht der Kindermehrbetrag für Kinder in Drittstaaten nicht zu. Für Kinder, welche sich im EU/EWR-Raum oder in der Schweiz aufhalten ist ebenfalls eine Indexierung durchzuführen.

Bei (Ehe)Partner/innen kann der Familienbonus aufgeteilt werden. Entweder einer in voller Höhe oder beide jeweils die Hälfte (€ 750/ €750 bzw. € 250/€ 250).
Auch bei getrennt lebenden Eltern kann der Familienbonus geteilt werden. In diesem Fall kann der Familienbeihilfeberechtigte und die Person, die für das Kind Unterhalt zahlt, in Anspruch nehmen.
Das heißt,

- eine der beiden Personen kann entweder den vollen Familienbonus in Höhe € 1.500 (bzw. € 500) für das jeweilige Kind beziehen oder
- der Betrag wird stattdessen zwischen Familienbeihilfebezieher und Unterhaltszahler aufgeteilt (750 €/750 € bzw. 250 €/250 €)

Da der Familienbonus Plus für jedes Kind insgesamt nur einmal zur Gänze berücksichtigt werden kann, kommt es zu einer Aufteilung 750 €/750 € (bzw. 250 €/250 €), wenn er von beiden Teilen in einem insgesamt zu hohen Ausmaß beansprucht wird.Das wäre z.B. der Fall, wenn ein Elternteil den vollen Familienbonus Plus beantragt und der andere Elternteil danach den halben oder ebenfalls den vollen Familienbonus Plus beantragt. Die Entscheidung von (Ehe)Partner/innen, ob nur einer der beiden den (gesamten) Familienbonus Plus zur Gänze beantragt oder ob beide jeweils die Hälfte beantragen, soll jahresweise möglich sein.

Ein *Unterhaltsverpflichteter* kann den Familienbonus Plus nur für die Anzahl der Monate beanspruchen, für die er Unterhalt voll zahlt und ihm ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht. Wird der Unterhalt während des Jahres zur Gänze bezahlt, steht der volle Familienbonus zu. Wird er nicht zur Gänze bezahlt, steht der Familienbonus nur im verminderten Ausmaß zu. Wird kein Unterhalt bezahlt, steht auch kein Familienbonus zu. Der andere Partner erhält in diesem Fall den vollen Familienbonus.

Bei bisher hohen Kinderbetreuungskosten von mindestens 1.000 € pro Jahr ist für getrennt lebende Eltern eine ergänzende Aufteilungsvariante im Rahmen einer Übergangsfrist von 3 Jahren vorgesehen. Diese erfolgt dann, wenn der Elternteil überwiegend (neben dem Unterhalt) bis zum 10. Lebensjahr des Kindes für die Kinderbetreuung aufkommt und die Kinderbetreuungskosten zudem mindestens 1.000 € im Jahr betragen. Dann erfolgt eine Aufteilung im Verhältnis 1.350/150 (90%/10%).

Für Menschen mit Behinderung werden die schon bestehenden Regelungen durch die Einführung des Familienbonus plus nicht verändert. Solange Familienbeihilfe bezogen wird (auch die erhöhte Familienbeihilfe auf Grund einer Behinderung), kann der Familienbonus geltend gemacht werden

Der Kinderfreibetrag (€ 440,00 je Kind und Jahr) und Kinderbetreuungskosten entfallen. Weiterführende Informationen und der erweiterte Brutto-Netto-Rechner sind unter https://www.bmf.gv.at/ abrufbar.

- **Familienhospizfreistellung**

Siehe „Pflegefreistellung“

- **Ferialpraxis**
  § 11 Abs 9 und 10 SchUG

  Soweit Lehrpläne Pflichtpraktika außerhalb des Schulunterrichts vorsehen, ist der Schüler verpflichtet, diese in der vorgeschriebenen Zeit zurückzulegen. Konnte der Schüler das Pflichtpraktikum ohne sein Verschulden in der vorgeschriebenen Zeit nicht zurücklegen (zB Mangel an Praxisplätzen, Krankheit), sieht Absatz 9 leg cit. eine Zurücklegungsmöglichkeit während der schulfreien Zeit vor. Das Pflichtpraktikum muss grundsätzlich vor Abschluss der lehrplanmäßig letzten Schulstufe zurückgelegt werden, macht jedoch der Schüler glaubhaft, dass er das vorgeschriebene Pflichtpraktikum nicht zurücklegen konnte, weil keine derartige Praxismöglichkeit bestand, oder weist er nach, dass er an der Zurücklegung aus unvorhersehbaren oder unabwendbaren Gründen (z.B. Krankheit) verhindert war (maßgeblich sind die konkreten Umstände des Einzelfalls), so entfällt für ihn die Verpflichtung zur Zurücklegung des Pflichtpraktikums. Allerdings verwirkt der Schüler diese Entfallsmöglichkeit, sofern er auf eine Praxismöglichkeit aufmerksam gemacht wird und hievon keinen Gebrauch macht (vgl. *Hause*r, Schulunterrichtsgesetz, S. 115f.).

- **Ferien / Urlaub**
  Gemäß § 219 BDG ist der Urlaub des Lehrers im Gesetz selbst nicht nur dem Ausmaß, sondern auch seiner zeitlichen Lagerung im Kalenderjahr festgelegt; die Beurlaubung des Lehrers während der Schulferien beruht somit unmittelbar auf dem Gesetz. Ausnahmen bestehen für Lehrer mit besonderen Aufgaben (Vertretung des Direktors, Abhaltung von Prüfungen). Direktoren (Leiter) von Anstalten haben, wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten die persönliche Anwesenheit des Direktors (Leiters) in seinem Dienstort erfordern, Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, der erst nach Abwicklung der Schlussgeschäfte beginnt und fünf Tage vor Anfang des folgenden Schuljahres endet.

  Für Vertragslehrpersonen pd ist der Anspruch auf Urlaub gemäß § 42a Abs 2 VBG in der Weise geregelt, wie dies für Dienststellenleiter der Fall ist. Damit besteht die Möglichkeit der Einbindung der Vertragslehrpersonen pd in sie betreffende Abschlussarbeiten und in pädagogische Vorbereitungsarbeiten (vgl. § 40a Abs 10 VBG). Der Anspruch auf Urlaub endet jedenfalls für Vertragslehrpersonen pd mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres. Die Einbindung in Vorbereitungsarbeiten ist daher ab einschließlich Dienstag der letzten Ferienwoche zulässig. Eine Ortsabwesenheit (aus Urlaubsgründen) kommt daher ab diesem Tag nicht mehr in Betracht.

  Lehrer/innen könne nur aus wichtigen dienstlichen Gründen während eines Ferienurlaubes zur Dienstleistung zurückgerufen werden. Unter „zwingenden dienstlichen Gründen“ dürfen nur wesentliche und schwerwiegende dienstliche Erfordernisse verstanden werden, durch die der Dienstgeber gleichsam gezwungen wird, auf die Arbeitskraft des Bediensteten im entsprechenden Zeitraum nicht verzichten zu können (z.B. kommissionelle Prüfung nach Noteneinspruch zu einem bestimmten Termin). Keinen wichtigen dienstlichen Grund sah der Verwaltungsgerichtshof beispielsweise bei einer Besprechung von Lehrern mit ihrem zukünftigen Direktor während der Ferien. Da eine Besprechung von Lehrern während der Ferien nicht zu den Dienstpflichten zähle, könne ein in diesem Zusammenhang erfolgter Unfall auch kein Dienstunfall sein (21.3.2013 VwGH/A 2011/09/0208). Unter den in § 219 Abs 1 BDG 1979 angesprochenen besonderen Verpflichtungen, die einer Abwesenheit des Lehrers vom Ort der Lehrtätigkeit (seinem Wohnsitz) kraft Gesetzes entgegenstehen, sind nur konkret, d. h. auch in zeitlicher Hinsicht, feststehende Verpflichtungen zu verstehen, nicht nur die Möglichkeit des Entstehens solcher (z.B. auf Grund eines Rechtsmittels gegen ein Nicht Genügend; VwGH 23.06.1999, GZ 97/12/0202).

- **Fernbleiben vom Unterricht**
  § 45 SchUG. Siehe „Schulpflichtgesetz“

  Fernbleiben eines Schülers vom Unterricht ist nur zulässig
  - bei gerechtfertigter Verhinderung,
  - bei Erlaubnis zum Fernbleiben,
  - bei Befreiung von der Teilnahme an einzelnen Unterrichtsgegenständen.

  Als Gründe für eine gerechtfertigte Verhinderung nennt § 45 Abs 2 SchUG demonstrativ Krankheit des Schülers; mit der Gefahr der Übertragung verbundene Krankheit von Hausangehörigen des Schülers; Krankheit der Eltern oder anderer Angehöriger, wenn sie vorübergehend der Hilfe des Schülers unbedingt bedürfen; außergewöhnliche Ereignisse im Leben des Schülers oder in der Familie des Schülers (z.B. eine Hochzeit, eine Taufe oder ein Todesfall in der Familie; nicht subsumiert werden können alljährlich wiederkehrende Familienjubiläen); Ungangbarkeit des Schulwegs oder schlechte Witterung, wenn die Gesundheit des Schülers dadurch gefährdet ist (als Maßstab für die Beurteilung der gesundheitlichen Gefährdung dient dabei nicht ein Durchschnittsschüler, sondern es ist auf den konkreten Schüler abzustellen); Dauer des Beschäftigungsverbotes im Sinne der Bestimmungen über den Mutterschutz. Die Teilnahme an einer Schülerdemonstration stellt keinen gerechtfertigten Verhinderungsgrund zum Fernbleiben vom Unterricht dar (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 492).

  Der Schüler hat den Jahrgangs-/Klassenvorstand oder den Schulleiter von jeder Verhinderung ohne Aufschub mündlich oder schriftlich unter Angabe des Grundes zu benachrichtigen. Auf Verlangen des Jahrgangs-/Klassenvorstandes oder des Schulleiters hat die Benachrichtigung jedenfalls schriftlich zu erfolgen. Bei einer länger als eine Woche (gemäß Fristberechnung § 74 Abs 2 SchUG endet eine nach Wochen berechnete Frist mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, der durch seine Benennung oder Zahl dem Tag entspricht, an dem die Frist begonnen hat) dauernden Erkrankung oder Erholungsbedürftigkeit oder bei häufigerem krankheitsbedingtem kürzerem Fernbleiben kann der Jahrgangs-/Klassenvorstand oder der Schulleiter die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangen, sofern Zweifel darüber bestehen, ob eine Krankheit oder Erholungsbedürftigkeit gegeben war. Die Vorlage eines ärztlichen Attests darf nicht schlechthin verlangt werden, sondern nur, sofern – im Einzelfall – Zweifel hinsichtlich der Krankheit oder Erholungsbedürftigkeit des Schülers bestehen. Die Aufnahme der Diagnose in das ärztliche Attest darf nicht eingefordert werden (vgl. *Götz/Münster*, SchPflG § 9 Anm. 11; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 493). Unzulässig ist es, den Schüler zwecks Kontrolle des vorgelegten ärztlichen Zeugnisses dem Schularzt vorzuführen (vgl. Neugebauer/Riegler, SchUG § 45 Anm 157 mit Hinweis auf entsprechenden Erlass; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 493). Durch Vorlage eines Gefälligkeitsattests macht sich der Schüler nicht nach § 108 StGB (Täuschung) strafbar (siehe hiezu eingehend *Bartisch/Helmreich*, Fingierter Krankenstand, ZAS 2003/30; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 493).

  Auf Ansuchen des Schülers kann für einzelne Stunden bis zu einem Tag der Jahrgangs-/Klassenvorstand, darüber hinaus der Schulleiter (der Abteilungsvorstand) die Erlaubnis zum Fernbleiben aus wichtigen Gründen erteilen. Als wichtige Gründe sind jedenfalls Tätigkeiten im Rahmen der Schülervertretung zu verstehen (sowohl innerschulisch wie außerschulisch) sowie die zeitweise Teilnahme am Unterricht in einem anderen als dem besuchten Semester gemäß § 26c SchUG (Begabungsförderung – zeitweise Teilnahme am Unterricht einzelner Unterrichtsgegenstände in einem höheren Semester). Gegen die Entscheidung des Jahrgangs-/Klassenvorstandes bzw. Schulleiters kann Widerspruch gemäß § 71 Abs 1 iVm § 70 Abs 1 j SchUG erhoben werden (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 494).

Wenn ein Schüler einer mittleren oder höheren Schule länger als eine Woche oder fünf nicht zusammenhängende Schultage oder 30 Unterrichtsstunden im Unterrichtsjahr dem Unterricht fernbleibt, ohne das Fernbleiben zu rechtfertigen, und auch auf schriftliche Aufforderung hin eine Mitteilung binnen einer Woche nicht eintrifft, so gilt der Schüler als vom Schulbesuch abgemeldet. Die Wiederaufnahme des Schülers ist nur mit Bewilligung des Schulleiters zulässig, die nur dann zu erteilen ist, wenn das Fernbleiben nachträglich gerechtfertigt wird und die Unterlassung der Mitteilung an die Schule aus rücksichtswürdigen Gründen unterblieben ist (dabei sollte kein zu strenger Maßstab angelegt werden; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 494).

- **Fernbleiben von Unterrichtsveranstaltungen**
  § 13 Abs 3 SchUG

Schüler sind zur Teilnahme an Schulveranstaltungen auch außerhalb der Schulliegenschaft verpflichtet, außer wenn mit der Veranstaltung eine Nächtigung außerhalb des Wohnortes verbunden ist. Es gelten die Vorschriften über das Fernbleiben gemäß § 45 SchUG (s.o.). Ferner ist ein Rechtfertigungsgrund bei Zeckengefährdung für Kinder ohne FSME-Impfung gegeben (siehe *Jonak/Kövesi*, SchUG § 13 Anm 7; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 134). Die Ausschlussmöglichkeit Schülers von der Schulveranstaltung gemäß § 13 Abs 3 Z 2 SchUG (der Schulleiter hat den Schüler nach Anhörung der Klassenkonferenz von der Teilnahme der Schulveranstaltung aufgrund des Verhaltens des Schülers und der damit verbundenen Selbst- oder Fremdgefährdung auszuschließen) streicht den Sicherheitsaspekt hervor (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 134). Es ist möglich, einem Schüler bereits vor Beginn der Veranstaltung die Teilnahme an dieser zu untersagen, wenn auf Grund seines bisherigen Verhaltens eine Gefährdung mit großer Wahrscheinlichkeit zu befürchten ist. Es liegt dies ausschließlich in der Verantwortung des Schulleiters (vgl. *Götz/Jisa/Juranek/Schreiner*, Die österreichischen Schulgesetze, Anm 5 zu § 13 SchUG).

- **Feststellungsprüfung**
  §§ 20 Abs 2, 20 Abs 5, 77 lit c SchUG; § 21 LBVO

Wenn sich bei längerem Fernbleiben des Schülers vom Unterricht und in ähnlichen Ausnahmefällen eine sichere Beurteilung für die ganze Schulstufe nicht treffen lässt, hat der Lehrer eine „Feststellungsprüfung“ durchzuführen, von der der Schüler zwei Wochen vorher zu verständigen ist. Über den Verlauf der Prüfung hat der Lehrer eine schriftliche Aufzeichnung zu führen (siehe „Formblätter“). Aus der Bestimmung § 20 Abs 2 SchUG lässt sich keine in einer Stundenzahl oder einem Prozentsatz der Gesamtunterrichtszeit definierte Mindestquote der Anwesenheit des Schülers zur Gewinnung einer Jahresbeurteilung ableiten. Die Entscheidung, ob eine Jahresbeurteilung erfolgen kann, hat der Lehrer allein zu treffen. Insofern besteht die Möglichkeit der Rücksichtnahme auf die individuelle Situation des Schülers. So kann z.B. ein Schüler trotz langer unfallbedingter Abwesenheit beurteilt werden, sofern er in der (relativ) kurzen Phase seines Schulbesuchs an allen Leistungsfeststellungen teilgenommen und zusätzlich die Kenntnisse des versäumten Lehrstoffes nachgewiesen hat (*Roche/Kepplinger*, Kuriosität 29; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 233). Fehlt der Schüler am Tag der Feststellungsprüfung und erscheint er vor der Beurteilungskonferenz wieder in der Schule, hat er sich unverzüglich der Prüfung zu unterziehen. Eine (zusätzliche) Vorbereitungszeit ist ihm nicht einzuräumen (*Frankhauser*, Arbeitstagung 74; *Jonak/Kövesi*, SchUG § 20 Rz 8; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 233). Ist ein Schüler am Antreten der Feststellungsprüfung gerechtfertigterweise gehindert, ist unverzüglich nach Wegfall des Hindernisses ein neuer Termin anzuberaumen (der neue Termin darf nicht nach dem auf das zu beurteilende Unterrichtsjahr folgenden 30. November, in lehrgangsmäßigen und saisonmäßigen Berufsschulen nicht nach der ersten Unterrichtswoche der nächsten Schulstufe liegen [siehe § 21 Abs 9 LBVO]; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 233). Fällt der Prüfungstermin in das folgende

Unterrichtsjahr, ist der Schüler gemäß § 21 Abs 10 LBVO bis zu diesem Termin zur Teilnahme am Unterricht der Schulstufe berechtigt, die er bei positivem Prüfungsergebnis hätte besuchen dürfen. Tritt der Schüler zur Feststellungsprüfung ungerechtfertigterweise nicht an, kann eine Beurteilung für die Schulstufe nicht erfolgen. Infolge der Nichtbeurteilung kommt die Ablegung einer Wiederholungsprüfung (§ 23 Abs 1 SchUG) nicht in Betracht. Ferner ist der Schüler nicht zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe gemäß § 25 Abs 1 SchUG berechtigt (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 233)

Gemäß § 23 Abs 1 Z 6 LBVO gilt für die Durchführung der Feststellungsprüfung Folgendes:
Nach Maßgabe des Lehrplans erfolgen Feststellungsprüfungen in Form von schriftlichen Teilprüfungen, mündlichen Teilprüfungen oder praktischen Teilprüfungen. Schriftliche Teilprüfungen sind in jenen Unterrichtsgegenständen durchzuführen, in denen lehrplanmäßig Schularbeiten vorgesehen sind. Praktische Teilprüfungen haben in jenen Unterrichtsgegenständen zu erfolgen, in denen praktische Tätigkeiten den Schwerpunkt bilden. Besteht eine Feststellungsprüfung aus mehr als einer Teilprüfung, ist die erste am Vormittag, die nächste frühestens eine Stunde später anzusetzen. Der Zeitpunkt des Beginns der einzelnen Prüfungen ist dem Schüler spätestens eine Woche vorher nachweislich bekannt zu geben. Am Tag der Feststellungsprüfung dürfen keine anderen Leistungsfeststellungen durchgeführt werden. Eine Feststellungsprüfung darf an einem Tag nur in einem Unterrichtsgegenstand abgelegt werden, an Berufsschulen maximal in zwei Unterrichtsgegenständen. Über den Verlauf der Feststellungsprüfung ist ein Protokoll zu führen (§§ 20 Abs 5, 77 lit c SchUG). Für die Beurteilung der Feststellungsprüfung ist die fünfstufige Notenskala heranzuziehen (§ 21 Abs 8 iVm 14 LBVO). Miteinzubeziehen sind auch die im Laufe des betreffenden Unterrichtsjahres beurteilten Leistungen (§ 21 Abs 7 LBVO). Eine Wiederholung der Feststellungsprüfung kommt nicht in Betracht (§ 21 Abs 11 LBVO). Beruht die negative Jahresbeurteilung auf dem Ergebnis einer Feststellungsprüfung, kann bei Vorliegen der in § 23 SchUG normierten Voraussetzungen eine Wiederholungsprüfung über den betreffenden Unterrichtsgegenstand abgelegt werden (*Rochel/Brezovich*, Schulrecht 79 FN 1; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 234).

- **Förderunterricht**
  § 8 a SchOG; § 12 Abs 6 bis 8 SchUG

  Schüler können sich nach Feststellung der Förderungswürdigkeit durch den unterrichtenden Lehrer zur Teilnahme am Förderunterricht anmelden. Die Anmeldung gilt nur für den betreffenden Kurs des Förderunterrichts oder – sofern ein Kurs lehrplanmäßig nicht vorgesehen ist – für die für den betreffenden Schüler vorgesehene Dauer des Förderunterrichts. Bei Wegfall der Förderungsbedürftigkeit kann sich der Schüler von der weiteren Teilnahme am Förderunterricht abmelden. Sofern nach Feststellung des Lehrers die Förderungsbedürftigkeit noch besteht, bedarf die Abmeldung der Zustimmung des Schulleiters. Der Schulleiter kann das Ausmaß für die Teilnahme eines Schülers am Förderunterricht beschränken; hiebei ist auf die Anforderungen des Lehrplanes im Verhältnis zur Belastbarkeit des Schülers und auf dessen Förderungsbedürftigkeit Bedacht zu nehmen.

  Bei welcher Mindestzahl von Schülern ein Förderunterricht abzuhalten ist, hat der Schulleiter gemäß § 8a Abs 1 u 3 SchOG unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Pädagogik und der Sicherheit, auf den Förderbedarf der Schüler, auf die räumlichen Möglichkeiten, auf die mögliche Belastung der Lehrpersonen sowie auf die zugeteilten Personalressourcen festzulegen.

- **Formblätter**
  § 77 SchUG

  Siehe „Amtsschriften“

- **Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräche**
  § 213 e BDG

  Die Schulleitung (Schulcluster-Leitung) hat mit jeder Lehrperson regelmäßig einzeln oder in Kleingruppen Gespräche zur Planung der individuellen Fort- und Weiterbildung für die kommenden drei Schuljahre zu führen. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind schriftlich zusammenzufassen und von der Schulleitung (Schulcluster-Leitung) sowie der Lehrperson zu unterfertigen. Eine Ausfertigung dieser Zusammenfassung verbleibt bei der Lehrperson. Die Führung der Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräche darf einer Abteilungsvorstehung oder einer Fachvorstehung bezüglich der diesen unterstehenden Lehrpersonen ganz oder zum Teil übertragen werden. Eine Ausfertigung der Zusammenfassung ist der Schulleitung (Schulcluster-Leitung) zu übermitteln.

- **Frauenförderung im Bundesdienst**
  Frauenförderungsplan des BMU BGBl. II 240/13; Bundes- Gleichbehandlungsgesetz

  Der Frauenförderungsplan des BMBWF hat die Beseitigung einer allenfalls bestehenden Unterrepräsentation sowie der Benachteiligung von Frauen zum Ziel. Der Anteil der Frauen soll in allen Verwendungsgruppen und Funktionen auf 50% erhöht werden. Bis zur Erreichung dieser Quote sind Bewerberinnen, die für eine angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen. Dies ist auch in der Ausschreibung zu vermerken.

  Der Frauenförderungsplan enthält Hinweise auf Ausschreibung, Auswahlverfahren, Karriereplanung, Funktionsbetrauung und Gleichbehandlungsbeauftragte.

- **Freifahrt**
  Siehe „Schulfahrtbeihilfe“ und „Schülerfreifahrt“.

- **Freigegenstände**
  § 8 a SchOG, § 12 Abs 1 SchUG

  Die Schüler können sich zur Teilnahme an Freigegenständen und unverbindlichen Übungen anmelden. Die Anmeldung hat (ausgenommen an Berufsschulen) anlässlich der Aufnahme in die Schule oder innerhalb einer vom Schulleiter zu Beginn des 2. Semesters der vorangehenden Schulstufe vorgesehenen Frist von mindestens drei Tagen und längstens einer Woche zu erfolgen und gilt nur für das nächstfolgende Unterrichtsjahr.

  Bei welcher Mindestzahl von Anmeldungen ein Freigegenstand oder eine unverbindliche Übung zu führen und beim Unterschreiten welcher Mindestzahl von teilnehmenden Schülern ein solcher Unterrichtsgegenstand ab dem Ende des laufenden Beurteilungsabschnittes nicht mehr weiterzuführen ist, hat der Schulleiter gemäß § 8 a Abs 1 Z 2 SchOG unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Pädagogik und der Sicherheit, auf den Förderbedarf der Schüler, auf die räumlichen Möglichkeiten, auf die mögliche Belastung der Lehrpersonen sowie auf die zugeteilten Personalressourcen festzulegen.

  Lt. Sicherstellungserlass 2018/19 haben bei der Auswahl von Freigegenständen jene Vorrang, die für den Erwerb einer Universitätsberechtigung im Sinne der Universitätsberechtigungsverordnung, BGBl. II Nr. 44/1998, oder für den Erwerb von Berechtigungen gemäß Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, erforderlich sind oder

den Übertritt in eine andere Schule erleichtern beziehungsweise zur Reifeprüfung führen können.

- **Freijahr**
  Siehe „Sabbatical“

- **Freistellung vom Unterricht**
  Siehe „Beurlaubung vom Schulbesuch“

- **Freiwillige Wiederholung einer Schulstufe**
  § 27 Abs 2 SchUG

  Auf Ansuchen des Schülers hat die Klassenkonferenz die Wiederholung einer Schulstufe durch einen Schüler, der zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe berechtigt ist, zu bewilligen, wenn die Aufholung eines Leistungsrückstandes, der aus entwicklungs- oder milieubedingten oder aus gesundheitlichen Gründen eingetreten ist, ermöglicht werden soll, die Einordnung des Schülers in die neue Klassengemeinschaft zu erwarten ist und die Höchstdauer des Schulbesuches im Falle der Wiederholung nicht überschritten wird. Eine freiwillige Wiederholung ist während des gesamten Bildungsganges nur ein Mal zulässig.

- **Freizeitpädagoge**

  Unter Freizeitpädagogen sind Erzieher an ganztägigen Schulformen zu verstehen. Der Freizeitpädagoge hat das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Betreuungsteiles unter Bedachtnahme auf freizeitpädagogische Erfordernisse mitzuwirken. Seine Hauptaufgabe ist die Erziehungsarbeit.

  Außer den erzieherischen Aufgaben hat er auch die mit seiner Erziehertätigkeit verbundenen administrativen Aufgaben zu übernehmen und auf Anordnung des Schulleiters an Lehrerkonferenzen, die Angelegenheiten der Freizeit im Betreuungsteil ganztägiger Schulformen betreffen, teilzunehmen.

  Die Ausbildung zum Freizeitpädagogen erfolgt im Rahmen eines Hochschullehrganges für Freizeitpädagogik im Umfang von 60 ECTS-Credits (entspricht 2 Semestern Vollstudium).

- **Fremdsprache als Unterrichtssprache**
  § 16 Abs 3 SchUG; § 3 Abs 1 Z 11a ZEU-VO; § 11 Abs 18 ABPR-VO

  Auf Antrag des Schulleiters kann die Bildungsdirektion die Verwendung einer lebenden Fremdsprache als Unterrichtssprache (Arbeitssprache) anordnen, wenn dies wegen der Zahl von fremdsprachigen Personen, die sich in Österreich aufhalten, oder zur besseren Ausbildung in Fremdsprachen zweckmäßig erscheint und dadurch die allgemeine Zugänglichkeit der einzelnen Formen und Fachrichtungen der Schularten nicht beeinträchtigt wird. Diese Anordnung kann sich auch auf einzelne Klassen oder einzelne Unterrichtsgegenstände beziehen. Im Antrag sind anzugeben: Bezeichnung der Fremdsprache, der dafür vorgesehene Unterrichtsgegenstand, des Jahrganges; Name des Lehrers (Lehrbefähigung für den Unterrichtsgegenstand erforderlich, Fremdsprachenkenntnisse aufgrund Überprüfung durch Schulleiter/BD ausreichend).

  Ausreichende Kenntnisse der Schüler in der Fremdsprache sowie Unterrichtsmaterialien in der Fremdsprache müssen vorhanden sein. Der Unterricht darf nur in Teilen in der Fremdsprache erfolgen. Wenn die Erreichung des lehrplanmäßigen Bildungszieles gefährdet scheint, muss wieder ausschließlich in deutscher Sprache unterrichtet werden.

Leistungsfeststellung über Wunsch des Schülers in deutscher Sprache, bei der Beurteilung sind Fremdsprachenkenntnisse außer Acht zu lassen.

Im Jahreszeugnis ist zu vermerken: „Der Pflichtgegenstand/Die Pflichtgegenstände … wurde/n gemäß § 16 Abs. 3 des Schulunterrichtsgesetzes in der lebenden Fremdsprache … unterrichtet."

Die Reife- und Diplomprüfung kann über Antrag des Schülers im Einvernehmen mit dem Betreuer (Diplomarbeit) bzw. dem Prüfer (Klausur, mündliche Reife- und Diplomprüfung) in der Fremdsprache erfolgen. Bei Gefahr einer negativen Leistung muss in Deutsch weitergeprüft werden. Im Zeugnis/Reife- Diplomprüfungszeugnis kann beim Unterrichtsgegenstand der Vermerk „In … (zB englischer Sprache)" beim jeweiligen Unterrichtsgegenstand angebracht werden.

- **Fristberechnung**
  §§ 73 u 74 SchUG

  Fristen nach dem SchUG werden so berechnet, dass der Tag, auf den das Ereignis fällt, nach dem sich der Anfang der Frist richten soll, nicht mitgerechnet wird. Der Beginn und der Lauf der Frist werden durch Sonn- und Feiertage nicht gehemmt. Fällt aber das Ende einer Frist auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so ist der nächste Werktag als letzter Tag der Frist anzusehen. Die Tage des Postlaufs werden in die Frist nicht eingerechnet. Vgl. auch „Entscheidungspflicht".

- **Frühinformationssystem**
  Siehe „Elternverständigung".

- **Frühwarnsystem**
  Siehe „Elternverständigung".

G

- **Garderobenhaftung**
  Falls das Eigentum eines Schülers in einer Garderobe oder in Klassenräumen, zu deren Benützung der Schüler verhalten war, entwendet oder beschädigt worden ist (Täter unbekannt), haftet nach dem RS BMBWF 86/1994 vom 5.9.1994 (Erlass: Richtlinien über die Haftung des Bundes als Verwahrer in Schulen) der Bund nach Maßgabe folgender Bestimmungen: Der behauptete Schaden muss in der Garderobe oder in der Klasse entstanden sein. In Betracht kommen nur Schäden an solchen Gegenständen, wie sie üblicherweise in Schulgarderoben eingebracht werden, z.B. Mäntel, Schirme, Schuhe; nicht jedoch Uhren, Schmuckstücke etc.

  Geltendmachung: eheste Vorlage einer schriftlichen Schadenersatzforderung mit genauer Beschreibung und Wertangabe des beschädigten oder gestohlenen Gegenstandes (Anschaffungspreis, Anschaffungszeitpunkt, Zeitwert) und Begründung des Ersatzanspruches; soweit möglich Angabe von Verdachtsgründen bezüglich eines Täters. Zusätzlich: Erklärung der Erziehungsberechtigten, dass keine weiteren Ansprüche gegen die Republik Österreich gestellt werden. Bei Diebstahl überdies: Beibringung einer nur zur Vorlage an die Schule ausgestellten Bestätigung der Polizei über die erfolgte Diebstahlsanzeige (gebührenfrei).

  Die zuständigen Schulorgane (Lehrer, Jahrgangs-/Klassenvorstand) haben den Vorfall samt Zeugenaussagen niederschriftlich festzuhalten.

  Über die Schadensersatzforderung entscheidet der Schulleiter, im Zweifelsfall hat er die vorgesetzte Schulbehörde um gutachtliche Äußerung zu ersuchen.

- **Geburt**
  Siehe „Mutterschaft – Mutterschutz“.

- **Gehaltsgesetz 1956**

  Das Gehaltsgesetz (GehG) 1956, BGBl. 54/56, bildet die Grundlage für die Besoldung aller Bundesbeamten. Viele darin enthaltene Bestimmungen gelten auch für Vertragslehrer – allerdings nur, sofern auf sie im VBG verwiesen wird. Die jeweils neueste Fassung ist im Jahrbuch der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst abgedruckt.

- **Gehaltszettel (ESS)**

  Der Entgeltnachweis erfolgt über Employee Self Service (ESS), das auf den einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraum SEPA (Single Euro Payments Service) zurückzuführen ist. Eine Zustellung in Papierform durch die Personalstelle erfolgt nur auf Antrag.

  Der Zugang zu den Gehaltsinformationen erfolgt elektronisch über das Portal Austria (www.bildung.portal.at). Die Zugangserkennung besteht aus:
  - Teilnehmer-Identifikation (= Personalnummer)
  - Teilnehmer-URL(@)
  - Passwort

Im Bereich „Bezahlung“ ist das Protokoll zum Besoldungsdienstalter abrufbar, welches kontinuierlich angepasst wird.

Der Bezug wird an jedem Monatsersten (bei Vertragslehrern am 15.) für den laufenden Monat auf das Gehaltskonto des Lehrers angewiesen.

Der Monatsbezugszettel ist in vier Bereiche gegliedert:

MONATSABRECHNUNG März 2019 **Seite 1 /**

Personalnummer: 00043999 Abr.Kr. 93 **DST: 12002952 Kost.: 318016** **DB/TB: 12000752/1001** **Frau** **Muster Melanie, Mag.** **Handelsakademie 31** **Mustergasse 1** **1000 Wien**	**Bildungsdirektion Wien** **Kost. Wien** **Planst. 120007951** **Schema Vertragslehrer IL** **Besold.dienstalter 28.02.01** **Einst. L1** **Gehaltsstufe 15** **Nächste Vorr: 01.01.2021** NGW-lfd: Bem: NGW-Ntr Bem Besch.Grd: 100,00 Vers.Nr. 5555220789

Stammdaten:

Kurztext	Langtext	Erläuterung
Abr.Kr.	Abrechnungskreis	**Zeitpunkt der Auszahlung (91 = Beamter; 93 = 15. d. Monats VL,…)**
DB/TB	Dienstbehördenkennzahl	
Kost	Kostenstelle	**entspricht der Schulnummer**
Einst	Einstufung	**Verwendung- oder Entlohnungsgruppe, zB L1, l2a2 oder pd**
	Gehaltsstufe	**aktuelle Gehaltsstufe, zB 11 oder D2 (Dienstalterszulage), bei II L bedeutet 12, den Teiler 12**
Nächste Vorr.	Besoldungsdienstalter	**Datum der nächsten Vorrückung**
NGW-lfd. **NGW-Ntr.** **Bem:**	Nebengebührenwerte NGW-Nachtrag Bemessungsgrundlage	**Nebengebührenzulage** **Nachtrag der MDL auf akt. Gehaltszettel**
Besch:-Grd.	Beschäftigungsgrad	**In % (100% = Vollbeschäftigung)**
Vers.Nr.:	Sozialversicherungsnr.	

Bezüge		Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001	**Grundbezug**	**03/2019**			**5.168,70**
1402	**Kinderzuschuss**	**03/2019**			**46,80**
4851	**Kustod.NbLeist. LVG2**	**03/2019**	**0,50**		**82,00**
5011	**Sonderzlg. 1. Qu. (92/93)**	**03/2019**	**100,00%**		**2.584,35**
2111	**Mehrleistundsstd. § 61/2**	**01/2019**	**18,07**		**1.214,13**
Summe	**Bruttobezüge**				**9.095,98**

Bruttogehalt in pd (Gehaltsstufe 1):

Bezüge		Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001	**Grundbezug**	**06/2019**			**2.719,90**
4832	**Fächervergütung A §46e**	**04/2019**	**3,00**		**103,50**
4833	**Fächervergütung B §46e**	**04/2019**	**4,00**		**56,32**
Summe	**Bruttobezüge**				**2.879,72**

Bezug:

Kurztext	Langtext	Erläuterung
0001	Grundvergütung /	**Gehalt lt. Entlohnungsschema**
0700	Zus. Bezugsteile	**Betreuungslehrerabgeltung**
0519	Dienstzulage gem. §58 GG	
x1402	Kinderzuschuss	**12-mal jährlich, steuerpflichtig**
1450 **1450**	RGF RGP	**Steuerfreie Reisegebührenabgeltung** **Steuerpflichtige Reisegbührenabgeltung**
2101 **2191**	Einzelsupplierung L1 Einzelsupplierung L2	**Anzahl mal Fixbetrag gem. § 61 Abs. 8 GG**
2111	Mehrdienstleistungstd. § 61/2	**MDL = Anzahl MDL * Grundbezug lt. Gehaltstabelle (+ etwaiger Zulagen) * MDL-Faktor (zB 1,3) / 100**
2515	Belohnung	**Belohnung administrative Belastung** **CLIL**
2600	Fahrtkostenzuschuss	
3512	Krank BZ	**§ 13c GG Dienstverhinderung**
4811	Prüfungsentschädigung	**Gem. Prüfungstaxengesetz**
4814	Vorb. Mündl. Prüfung	**= Abgeltung Betreuung abschl. Arbeiten, aber auch Vorbereitung mündl. Prf (Unterscheidung nur über Auszahlungsmonat möglich)**
4817	Abgelt. Zusatzqualifikation	**Prüfungstaxe Schulleitung**
4822	**Upis-Rap**	**1-12 Klassen bis zu 4 Stunden** **13-22 Klassen bis zu 6 Stunden** **Ab 23 Klassen bis zu 8,5 Stunden**
4826 **4827** **4828**		**Mentorenvergütung für 1 Lehrkraft i. d. Induktionsphase** **2 Lehrkräfte** **3 Lehrkräfte**
4832 **4833** **4834**	Fächervergütung A Fächervergütung B Fächervergütung Durchschnitt	**FV für LVG I, II wertige Gegenstände, Bezahlung idR im übernächsten Monat ab Anfall** **FV für LVG III, Bezahlung s.o** **FV in den Hauptferien als Durchschnitt aus dem Unterrichtsjahr**
4851	LVG II 1 WStd LVG II 0,5 WStd	**Vergütung Kustodiate gem. § 61b GG, auch Bildungsberatung**
4887	Vergüt. Klassenvorstand	**10-mal pro Schuljahr**
4888	SVA	**Pädagog. Betreuung Schulveranstaltung § 63a GG**
4889		**Abgeltung individuelle Lernbegleitung § 63c GG**
48H1	Lehra. Verg. LA1	**Honorar PH**
5011 **5012** **5013** **5014**	Sonderzlg. 1. Qu. Sonderzlg. 2. Qu. Sonderzlg. 3. Qu. Sonderzlg. 4. Qu.	**Halber Monatsbezug, aliquot bei Teilbeschäftigung bzw. entsprechend der AZ Monate Beschäftigung je Quartal, VL**
5001- **5004**	**Sonderzlg.1. Qu. –** **Sonderzlg. 4. Qu.**	**Pragmatisierte**

Abzüge		Monat	Tage	Bem.Gdl	Betrag
Y263	**KV/SV/WFB laufend**	**03/2019**		**5.220,00**	**384,71-**
Y264	**KV/SV Sonderzahlung**	**03/2019**		**2.584,35**	**177,54-**
YPV3	**Pensionsvers.beitr. lf**	**03/2019**		**5.220,00**	**535,05-**
YPV4	**Pensionsvers.beit. SZ**	**03/2019**		**2.584,35**	**264,90-**
/440	**Steuer gemäß Tarif**	**03/2019**		**4.351,57**	**945,16-**
Y300	**Lohnsteuer fix (SZ)**	**03/2019**		**1.521,91**	**91,31-**
Y3ST	**Lohnsteuer Rückrch.**				**534,00-**
Y3SV	**KV/SV/PB/WFB Rückr.**				**389,22-**
7201	**Gewerksch.öff.Dienst**	**01/2016**			**26,17-**
7630	**Zukunftssich.§3(1)Z15a**	**01/2016**			**25,00-**
Summe	**Abzüge**				**3.373,06-**

Abzüge Vertragslehrer/innen:

Kurztext	Langtext	Erläuterung
Y263	Gesetzl. Abzüge zu Kranken-, Arbeitslosenversicherung und Wohnbauförderung KV/SV/WFB lfd.	**Diese Beiträge (dzt. 7,32% ASVG, 7,60% BVA) werden vom Entgelt, Klassenvorstandsabgeltung, Abgeltung für Kustodiate, Dienstzulage, Kinderzuschuss, Mehrleistung u. Einzelsuppl. bis zur Höchstbeitragsgrundlage eingehoben**
Y264	Kranken- und Sozialver. von Sonderzahlungen ohne WFB (0,5%)	**Gesetzl Abzüge (7,1% BVA, 6,82% ASVG) von den Sonderzahlungen bis zur HBMGL**
YPV3	Pensionsversicherungs-beitrag lfd.	**dzt. 10,25 % vom Bruttobezug, nach oben hin mit HBGL (s. letztes Kapitel) begrenzt, bei SZ sind es 10,25% nach oben hin mit der HBMGL pro Jahr begrenzt.**
YPV4	Pensionsvers.beitrag SZ	
/440	Steuer gemäss Tarif	**Wird von der Bemessungsgrundlage lt. Steuer gemäß Tarif berechnet**
Y300	Lohnsteuer fix f. SZ.(13. + 14.,Belohnung,Prüfungs-taxen, Jubiläumszulage)	**6% von den SZ, nach oben hin mit HBMGL begrenzt, fixer Freibetrag dzt. €620,-**
Y3ST	Lohnsteuer Rückrechnung	**z.B. MDL aus Monate davor (MDL April wird im Juni ausbezahlt), Prüf.taxen, Betreuungslehrer/in,**
Y007	Nettoübergenuss	**Rückzahlungsbetrag netto**
1311	**Rate Buchung**	**Rate der Rückzahlung**

Abzüge Beamte/innen:

Kurztext	Langtext	Erläuterung
Y263	Gesetzl Abzüge zu Krankenversicherung und Wohnbauförderung	**dzt. 4,60 % vom Bruttobezug, KV, Ki.zuschuss, Kustodiate etc., begrenzt mit der HBMGL**
Y264	KV/SV für Sonderzlg.	**4,10 % bei SZ mit HBMGL**
YP63	Pensionsbeitrag lfd. Bezüge + Zulagen f. Schulleiter, Administrator, Erzieher, ohne Kinderzuschuss	**a) vor 01.01.1955 geboren und vor 2005 pragmatisiert: 12,55 %** **ABER nach 1.12.1959 geboren: 11,05%** **b) nach 31.12.1954 geboren: Einschleifregelung; der Beitrags-satz ist vom Geburtsjahr abhängig**
YPN3	Pensionsbeitrag von den Nebengebühren	**11,05 % für Nebengebühren z.B. Klassenvorst., Kustodiat, ML, Es**
YP64	Pensionsbeitrag für SZ	**a) Vor 1.1.1955 geboren: 12,55%** **b) Nach 31.12.1954 geboren: s. Kap. Pensionsbeiträge**
/440	**Lohnsteuer**	**wie bei VL**

Sonderabzüge:

Kurztext	Langtext	Erläuterung
7201	Gewerkschaftsbeitrag	**1 % des Grundbezuges +Dienstzulage, höchstens jedoch 1% vom Referenz-betrag**
7630	Zukunftssicherung	**Zukunftssicherung gem. §3 Abs.1Z15 EStG max. € 25 pro Monat steuerfrei**
1311	Rate Buchung	**Ein Geldbetrag, der vom Arbeitgeber zu viel angewiesen wurde. Rückzah-lungsrate max. 5% des Bruttobezugs**
679	**BV DG-Beitrag**	**1,53% vom Grundbezug (+ Auslandsverwendungszulage) als Dienstgeber-beitrag zur betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse**

Überweisung					
BKAUATWW UNICREDIT BANK AUSTRI IBAN AT3112000005380000 Absenderbank BIC OPSKATWW IBAN 7600000005230002					**5.722,92**
Informationen				Wert	
YSGW	Summe Gehalt u. Wahr.	03/2019			5.168,70
YBON	Familienbonus	03/2019		208,36	
/401	Jahressechstel	03/2019		12.170,39	
/120	Lfd. Bezüge für Sechstel	03/2019		5.297,50	
7000	BPK DG Anteil	01/2019		9,34	
7000	BPK DG Anteil	03/2019		40,72	
7001	BPK DG Anteil SZ	03/2019		19,86	

Steuerbegünstigung

FB §35 0,00 Allein.V/E Ja	Pend.P 0,00 FB Erw.M. 0,00	Werbek. 0,00 PensAbs NEIN	FB §63 0,00 Stf§68 0,00	ZukSi§3 25,00	

Sonstige Hinweise:

Kurztext	**Langtext**	**Erläuterung**
	Jahressechstel	**Angabe zur Höhe des aktuellen Jahressechstels**
FB §35	Freibetrag	**Freibetrag auf Grund von Behinderung**
Allein.V/E	Alleinverdiener- u/o Alleinerzieherabsetzbetrag	**Ob Anspruch besteht**
Pend.P	Pendlerpauschale	
FB §63	Freibetrag	**Wenn dem Dienstgeber ein Freibetragsbescheid übermittelt wurde**
FB ErwM	Freibetrag	**Freibetrag auf Grund von Erwerbsminderung**
PensAbs	Pensionistenabsetzbetrag	**Nur bei Pensionisten ein JA**
Stf §68	Steuerfreibetrag	**Freibetrag für die Besteuerung bestimmter Zulagen und Zuschläge**
ZukSi §3	Zukunftssicherung	**Steuerbegünstigte Zukunftssicherung §3 EStG € 25,-**
7000 **7001**	BPK DG Anteil BPK DN Anteil BUNDESPENSIONSKASSE Aktiv für Ihre Vorsorge	**Für ab 1955 Geborene zahlt der Dienstgeber 0,75 % des Bruttoentgeltes in die Bundespensions-kasse ein. Auch LehrerInnen können in die BPK einzahlen. Die BPK ist die 2. Säule der Pensionsvorsorge, neben der gesetzl. und eigenen Vorsorge. www.bundespensionskasse.at**
/49Q	Pendlereuro km/Jahr	**Einmalbetrag / Jahr**
1341	**Offene Forderung Buchung**	**= Nettoübergenuss – Rate Buchung**

- **Geldaushilfe**
  § 23 Abs 3 GehG; § 25 Abs 4 VBG

  Pragmatisierte und vertragliche Lehrer können um eine einmalige, nicht rückzahlbare Geldaushilfe (RS BMBWF 26/2015) im Dienstweg ansuchen. Anträge auf Geldaushilfe müssen innerhalb von 6 Monaten ab Rechnungsdatum eingebracht werden.
  Maximale Höhe (Bemessungsgrundlage, Aufwand) der Geldaushilfe:
  - Zahnarztkosten 2.050,00
  - Hörgeräte 2.050,00
  - Begräbniskosten 1.500,00
  - Sehbehelfe 300,00
  - Geldaushilfen aus anderen Gründen bedürfen der Genehmigung durch das BMBWF.

  Ausgaben, die für Kinder anfallen, können nur gewährt werden, wenn für das Kind ein Kinderzuschuss zusteht.
  Selbstbehalt:

Bis € 1.150,00 Nettoeinkommen werden 50% des Aufwandes ersetzt.
Ab € 1.150,00 Nettoeinkommen ist ein prozentueller Selbstbehalt zu ermitteln:

- Das Familiennettoeinkommen ist das Gesamtnettoeinkommen ohne Sonderzahlungen, einschließlich Unterhaltszahlungen oder gesetzliche Leistungen aus der Sozialversicherung beider Ehegatten, eingetragener Partner bzw. Lebensgefährtin.
- Das Familiennettoeinkommen wird um
  250,00 je Kind mit Kinderzuschuss (500,00 behindertes Kind)
  170,00 für nicht berufstätige Ehegatten, Partner oder Lebensgefährtin reuziert.
- Überschreitet dieses Zwischenergebnis bis zu einer Höhe von € 75,00 die € 1.150,00 netto, beträgt der Selbstbehalt 10%
  für jeden folgenden Betrag von bis zu € 75,00 erhöht sich linear der Selbstbehalt um 2%. (z.B. bei 1.225,00 12%, 1.300,00 14%,…)
- Ausbezahlt wird in diesen Fällen 50% des um den Selbstbehalt verminderten Aufwandes, nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Aufwand (begrenzt mit Bemessungsgrundlage)} - \text{Selbstbehalt}}{2}$$

  (Ergebnis ist auf die nächsten € 5,00 aufzurunden)
- Beispiel: Berechnung des Selbstbehaltes: Nettoeinkommen € 1.850,00 – 500,00 (2 Kinder) = € 1.350,00 Zwischenergebnis → Selbstbehalt 14%
  Berechnung der Geldaushilfe: Aufwand € 148,00 – € 20,72 (14% Selbstbehalt)/2 = € 63,64 ~ € 65,00 Geldaushilfe

Es besteht kein Rechtsanspruch. Die Personalvertretung hat gem. § 9 Abs 1 PVG ein Mitwirkungsrecht.

- **Gender Mainstreaming**

Siehe „Gleichstellung von Frauen und Männern“.

„Gender Mainstreaming“ ist eine durch die Ratifikation des Amsterdamer Vertrages von 1998 eingegangene Verpflichtung Österreichs im Rahmen der Europäischen Union. Art 2 des EG-Vertrages: Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft. Art 3 des EG-Vertrages: Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Gender Mainstreaming fordert eine geschlechterbezogene Sichtweise auf allen politischen Ebenen, in allen Konzepten, Entscheidungen und Maßnahmen mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.

- **Geschenkannahme**

§ 59 BDG

Dem Lehrer ist es untersagt, im Hinblick auf seine amtliche Stellung für sich oder einen Dritten ein Geschenk, einen anderen Vermögensvorteil oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausnahme sind orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert (z. B. Blumenstrauß).

- **Gesundheitserziehung – Grundsatzerlass zum Unterrichtsprinzip**

(RS BMBWF 7/1997)

Das Unterrichtsprinzip Gesundheitserziehung zielt auf ein erweitertes Gesundheitsverständnis durch Berücksichtigung physischer, psychischer und sozialer Gesundheit sowie auf Schaffung

eines gesundheitsfördernden Arbeits- und Lernumfeldes. Daher soll schulische Gesundheitsförderung in allen Schularten und Unterrichtsgegenständen verwirklicht werden.

Das RS BMBWF 7/1997 gibt Hinweise zu Aufgaben, Zielsetzungen und Grundlagen für die Gesundheitsförderung in Schulen sowie zur Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit.

- **Gesundheitspflege**
  § 66 SchUG

  Die Schulärzte haben die Lehrer in gesundheitlichen Fragen der Schüler, soweit sie den Unterricht und den Schulbesuch betreffen, zu beraten und die hiefür erforderlichen Untersuchungen der Schüler durchzuführen. Die Schüler sind verpflichtet, sich einmal im Schuljahr einer schulärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Das SchUG kennt dabei keine freie Arztwahl, weshalb ein Schüler eine Untersuchung durch den Schularzt nicht wegen mangelnder Sympathie oder ähnlicher Vorbehalte ablehnen kann (*Frankhauser*, Schulgesundheitspflege, 323; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 673).

- **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)**
  Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) bietet ihren Mitgliedern neben der dienst- und besoldungsrechtlichen Vertretung und Betreuung eine Fülle von Informationsmaterialien und Publikationen sowie Rechtsschutz und viele Serviceleistungen, z.B. zu folgenden Bereichen: Aus- und Weiterbildung, Bildungsreisen, Ermäßigungen, Familienunterstützung, Gender-Beratung, Zeitschriften und Periodika, Jahrbuch (siehe dort), Förderungen, Kinderferienaktion, Mobbingberatung, Rechtsberatung und Rechtsschutzversicherung, Schulungen, Kartenservice, Urlaubsangebote, Solidaritäts-Versicherung (Freizeit-Unfall, Spitalgeld, Begräbniskostenbeitrag).

  Adresse der GÖD: 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel. 01/534 54; www.goed.at

- **Gleichstellung von Frauen und Männern – Grundsatzerlass zum Unterrichtsprinzip**
  RS BMBWF 77/1995 (= Grundsatzerlass BMBWF vom 15.11.95)

  Das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ entspricht dem Art 4 der Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Österreich 1982 ratifiziert hat, sowie zwei Entschließungen des Nationalrats (1985: Verankerung der Erziehung zur Partnerschaft als fächerübergreifendes Prinzip in allen schulischen Bereichen; 1988: Benachteiligung der Mädchen soll in allen gesellschaftlichen Bereichen abgebaut werden).

  Das Unterrichtsprinzip soll zu einem Verhalten im Umgang mit den Mitmenschen erziehen, das vom Grundsatz der gleichrangigen Partnerschaft von Frauen und Männern getragen ist. Der Grundsatzerlasse gibt inhaltliche Anregungen und Hinweise zur Umsetzung des Unterrichtsprinzips.

- **Gottesdienste für Schüler**
  § 2 a Abs 1 und 2 RelUG

  Den Schüler ist zur Teilnahme an Schülergottesdiensten sowie religiösen Übungen und Veranstaltungen gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgemeinschaften zu besonderen Anlässen des schulischen oder staatlichen Lebens (insbesondere zu Beginn und am Ende des Schuljahres) die Erlaubnis zum Fernbleiben im erforderlichen Ausmaß zu erteilen. Die Teilnahme ist Lehrern und Schülern freigestellt.

- **Guter Erfolg**
  § 22 Abs 2 lit h SchUG

  Ein Schüler erhält im Jahreszeugnis dann die Feststellung, dass er mit „gutem Erfolg“ abgeschlossen hat, wenn er in keinem Pflichtgegenstand schlechter als mit „Befriedigend“ beurteilt worden ist und seine Durchschnittsnote aus allen Pflichtgegenständen mehr als 1,5 (siehe „Ausgezeichneter Erfolg“) und höchstens 2,0 beträgt.

H

- **Haftung**
  Siehe „Amtshaftung“ und Organhaftung“

- **Handlungsfähigkeit des nicht eigenberechtigten Schülers**
  § 68 und 69 SchUG

  Ab der neunten Schulstufe ist der nichteigenberechtigte Schüler (Prüfungskandidat) zum selbständigen Handeln in nachstehenden Angelegenheiten befugt, sofern die Kenntnisnahme durch die Erziehungsberechtigten nachgewiesen wird. Die Erziehungsberechtigten können durch Erklärung dem Jahrgangs-/Klassenvorstand gegenüber auf die Kenntnisnahme in allen oder einzelnen in lit. a bis w genannten Angelegenheiten schriftlich verzichten, diesen Verzicht jedoch jederzeit schriftlich widerrufen.

  a) Ansuchen um Befreiung vom Besuch einzelner Pflichtgegenstände;
  b) Ansuchen um Bewilligung zur Ablegung der Aufnahms- oder Eignungsprüfung im Herbsttermin oder zu einem späteren Zeitpunkt;
  c) Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses;
  d) Wahl zwischen alternativen Pflichtgegenständen, späterer Wechsel eines alternativen Pflichtgegenstandes, Weiterführen oder Wechsel des bisher besuchten alternativen Pflichtgegenstandes bzw. der bisher besuchten Fremdsprachen anlässlich des Übertritts in eine andere Schule, Stellung eines Ansuchens um Befreiung von der Teilnahme an einzelnen Pflichtgegenständen;
  e) Antrag, Anmeldung und Abmeldung betreffend die Teilnahme an Freigegenständen, unverbindlichen Übungen sowie am Förderunterricht;
  f) Anmeldungen zu schulbezogenen Veranstaltungen;
  g) Antrag betreffend Beurteilung fremdsprachiger Schüler;
  h) Ansuchen um Stundung der Feststellungsprüfung sowie Antrag auf Zulassung zu einer Wiederholung der Nachtragsprüfung;
  i) Ansuchen um Durchführung einer Prüfung über Kenntnisse und Fertigkeiten des praktischen Unterrichtes;
  j) Verlangen auf Ausstellung eines vorläufigen Jahreszeugnisses;
  k) Verlange auf Ausstellung einer Schulbesuchsbestätigung;
  l) Antrag auf Beurteilung der Leistungen in den besuchten Unterrichtsgegenständen;
  m) Ansuchen um Aufnahme in die übernächste Schulstufe;
  n) Ansuchen um Bewilligung zur Wiederholung einer Schulstufe;
  o) Ansuchen um Aufschub der Aufnahmsprüfung anlässlich des Übertrittes in eine andere Schulart oder eine andere Form oder Fachrichtung einer Schulart;

p) Ansuchen um Verlängerung der Höchstdauer für den Abschluss einer mindestens dreistufigen mittleren oder höheren Schule;
q) Ansuchen um Bewilligung zum erstmaligen Antreten zur abschließenden Prüfung in dem dem Haupttermin nächstfolgenden Termin;
r) Ansuchen um Zulassung zur Wiederholung von Teilprüfungen der abschließenden Prüfung;
s) Anmeldung zur Ablegung von Zusatzprüfungen zur Reifeprüfung;
t) Ansuchen um Zulassung zur Ablegung einer Externistenprüfung;
u) Benachrichtigung von einer Verhinderung am Schulbesuch, Ansuchen um Erteilung der Erlaubnis zum Fernbleiben von der Schule;
v) Ansuchen um Nostrifikation ausländischer Zeugnisse;
w) Antrag auf Ausstellung einer Ersatzbestätigung für ein verlorenes Zeugnis;

Wenn der nichteigenberechtigte Schüler von seiner Handlungsfähigkeit keinen Gebrauch macht, so sind gemäß § 69 SchUG die Erziehungsberechtigten zum Handeln befugt. Sofern in den Fällen § 68 SchUG Fristen gesetzt sind, erlischt die Befugnis der Erziehungsberechtigten zum Handeln nach Ablauf von drei Werktagen gerechnet vom Zeitpunkt des Fristlaufes. Als Werktag gilt jeder Tag, der nicht Sonn- oder Feiertag ist. Unerheblich ist, ob der Tag ein Schultag ist (*Götz/Münster*, SchUG § 69 FN; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 682).

- **Hausordnung**
  §§ 44, 64 SchUG

Der Schulgemeinschaftsausschuss kann, soweit es die besonderen Verhältnisse erfordern, zusätzlich zur Schulordnung eine Hausordnung erlassen; diese ist der Bildungsdirektion zur Kenntnis zu bringen und durch Anschlag in der Schule kundzumachen. Nach der gesetzgeberischen Intention sind die schuleigenen Verhaltensvereinbarungen Ausdruck der Vereinbarungskultur an den Schulen (siehe ErläutRV 582 BlgNR 21. GP 9; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 484). Inhalt der Hausordnung können z.B. der pünktliche Schulbesuch der hievon betroffenen Schulpartner, die Nachholung versäumter Pflichten, der respektvolle Umgang miteinander, das schonende Behandeln schulischer Einrichtungen, die Abfallbeseitigung, die Gewalt gegen Mitschüler, das Rauchen, das ungerechtfertigte Fernbleiben vom Unterricht, der Umgang bzw. die Verwendung technischer Geräte (Mobiltelefon, PC; siehe *Kepplinger*, Handy, 60; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 484), das Zusammenwirken aller Schulpartner oder das sog time-out (siehe *Götz/Münster*, SchUG § 44 Anm 5; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 484). Zulässig ist auch die Festlegung von Reaktionen auf ein Fehlverhalten des Schülers, so z.B. spezielle Informationen der Erziehungsberechtigten, gemeinsame Beratungen, Schritte zur einvernehmlichen Konfliktlösung etc. Sanktionen repressiver Art dürfen in den Hausordnungen jedoch nicht enthalten sein. Unzulässig wäre es auch, wenn die Hausordnung eine generelle Bestimmung enthielte, wonach die Schüler alle Weisungen bzw. Anordnungen ihre Lehrer befolgen müssten (siehe *Perko*, Sind Schüler/innen weisungsgebunden?, 13; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 484). Die Nichteinhaltung der Hausordnung durch den Schüler stellt eine Pflichtverletzung dar und berechtigt zur Anwendung der in § 8 SchulO taxativ aufgelisteten Erziehungsmittel. Eine Hausordnung wäre rechtswidrig und deshalb von der Bildungsdirektion aufzuheben, würde sie beispielsweise als Erziehungsmittel das Auswendiglernen eines Gedichts, zusätzliche Schreibübungen bzw. weitere Zusatzaufgaben vorsehen (siehe *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 485).

- **Hausübungen**
  § 17 Abs 2 SchUG

Zur Ergänzung der Unterrichtsarbeit können den Schülern auch Hausübungen aufgetragen

werden, die jedoch so vorzubereiten sind, dass sie von den Schülern ohne Hilfe anderer durchgeführt werden können. Eine grundsätzliche Verpflichtung zur Erteilung von Hausübungen lässt sich aus dem Wortlaut dieser Bestimmung nicht ableiten (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 170). Wie *Jisa/Kohlbeck* im „Leserforum“ ausführen, entspreche es der Zielsetzung dieser Bestimmung, insbesondere in jenen Unterrichtsgegenständen, in denen lehrplanmäßig Schularbeiten vorgesehen sind, oder in jenen Bereichen, in denen für das Üben im Unterricht zu wenig Zeit bleibt, regelmäßig Hausübungen zu geben und auch deren Vollständigkeit und Richtigkeit zu kontrollieren (*Jisa/Kohlbeck*, Leserforum, RdS 1980, 92; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 170). Ob Hausübungen aufgetragen werden, obliegt primär dem Lehrer im Rahmen der eigenständigen und verantwortlichen Unterrichtsarbeit (*Jonak/Kövesi*, SchUG § 17 Anm. 10.; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 170). Bei der Bestimmung des Ausmaßes der Hausübungen ist auf die Belastbarkeit der Schüler, insbesondere auf die Zahl der Unterrichtsstunden an den betreffenden Schultagen, die in den übrigen Unterrichtsgegenständen gestellten Hausübungen und allfällige Schulveranstaltungen Bedacht zu nehmen. Hausübungen, die an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen oder während der Weihnachtsferien, der Semesterferien, der Osterferien, der Pfingstferien oder der Hauptferien erarbeitet werden müssten, dürfen – ausgenommen an den lehrgangsmäßigen Berufsschulen – nicht aufgetragen werden. Kommt der Schüler seiner Verpflichtung zur Erledigung der aufgetragenen Hausübung schuldhaft nicht nach, lässt sich dies als Fehlverhalten qualifizieren und berechtigt den Lehrer zur Anwendung der in § 8 lit b VO des BM vom 24. Juni 1974 BGBl 373 betreffend die Schulordnung taxtiv genannten Erziehungsmitteln (Aufforderung; Zurechtweisung; Erteilung von Aufträgen zur nachträglichen Erfüllung versäumter Pflichten; beratendes und belehrendes Gespräch it dem Schüler (unter Beiziehung der Erziehungsberechtigten); Verwarnung). Das Nachsitzenlassen von Schülern zwecks Nachholung der Hausübung ist unzulässig, sofern es sich nicht um solche Aufträge handelt, die ausschließlich in der Schule erfüllt werden können, z.B. chemische Übungen (*Jisa/Kohlbeck*, Leserforum, RdS 1980, 92; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 170). Der Bestimmung lässt sich keine generelle Verpflichtung dahingehend ableiten, dass ein Schüler infolge Fehlens (z.B. wegen Krankheit) die den anderen Schülern während dieses Zeitraums aufgetragenen Hausübungen nachholen muss. Dem Lehrer wird vielmehr ein Freiraum eingeräumt, der im Wege des pflichtgemäßen pädagogischen Ermessens auszufüllen ist (*Jisa*, Leserforum, RdS 1985, 82 f; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 170). Hausübungen sind nicht gesondert zu beurteilen, sondern fließen in die Mitarbeitsnote ein (siehe „Mitarbeit“; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 171).

- **Heimbeihilfe**
  Siehe „Schülerbeihilfe“

- **Herabsetzung der Lehrverpflichtung**
  Siehe „Freijahr“, „Teilzeitbeschäftigung“

- **Höchstdauer des Schulbesuches**
  §§ 32 Abs 4, 33 Abs. 2 lit f SchUG

Ein BMHS-Schüler hört auf, Schüler einer BMHS zu sein, wenn er für den 1. Jahrgang mehr als zwei Jahre benötigen würde oder wenn er die 1. Stufe einer BMHS mit vier oder mehr „Nicht genügend“ in Pflichtgegenständen abgeschlossen hat. An Schulen mit einer bis drei Schulstufen darf er insgesamt ein Jahr wiederholen, an Schulen mit vier oder mehr Stufen zwei Jahre.

Auf Ansuchen des Schülers kann der Schulleiter gemäß § 32 Abs 8 SchUG die Verlängerung der Dauer für den Abschluss einer mindestens dreistufigen mittleren oder höheren Schule um ein Jahr bewilligen, wenn der längere Schulbesuch durch Krankheit, freiwillige Wiederholung einers Schulstufe oder gleichwertige Gründe bedingt ist.

Dass ein Schuljahr auf die Höchstdauer des Schulbesuches angerechnet wird, setzt ein abgeschlossenes Unterrichtsjahr voraus. Wenn sich ein Schüler vor dem Zusammentreten der Klassenkonferenz gemäß § 20 Abs 6 SchUG vom weiteren Schulbesuch abmeldet, findet eine Anrechnung dieses Unterrichtsjahres (Schuljahres) nicht statt (Jonak/Kövesi, SchUG § 32 Anm. 12; Zeizinger/Jisa, SchUG § 32 Anm. 13; Hauser, Schulunterrichtsgesetz, 360).

I

- **Individuelle Lernbegleitung**
  § 19a SchUG

  Ab der 10. Schulstufe von zumindest dreijährigen mittleren und höheren Schulen können Schüler hinsichtlich derer im Rahmen des Frühwarnsystems (§ 19 Abs 3a SchUG) oder zu einem späteren Zeitpunkt eine individuelle Lernbegleitung von einem unterrichtenden Lehrer und vom Schüler als zur Verbesserung der gesamten Lernsituation zweckmäßig erachtet wird, insbesondere während der Umsetzung vereinbarter Fördermaßnahmen in ihrem Lernprozess begleitet werden.

  Die Entscheidung über die individuelle Lernbegleitung (Einrichtung, Dauer, vorzeitige Beendigung) hat der Schulleiter, an Schulen mit Abteilungsgliederung der Abteilungsvorstand, nach Beratung mit dem Klassen- oder Jahrgangsvorstand zu treffen.

  Die vorzeitige Beendigung der individuellen Lernbegleitung kann vom Lernbegleiter oder vom Schüler wegen bereits erreichten Zieles oder zu erwartender Erfolglosigkeit der individuellen Lernbegleitung verlangt werden.

  Im Rahmen der individuellen Lernbegleitung sind methodisch-didaktische Anleitungen und Beratungen zu geben sowie Unterstützung zur Bewältigung der Lehrplananforderungen bereitzustellen. Bei der Planung von Lernsequenzen und der Sicherstellung einer geeigneten individuellen Lernorganisation ist im Besonderen auch auf die Festlegung von lernökonomisch sinnvoll abgestimmten Prüfungsterminen (insbesondere von Semesterprüfungen) zu achten. Der Lernprozess des Schülers ist laufend zu beobachten und durch didaktische Hinweise zu unterstützen. In periodischen Abständen sind Beratungsgespräche in der erforderlichen Zahl, allenfalls unter Hinzuziehung anderer Lehrer, der Erziehungsberechtigten oder sonstiger Personen zu führen und Lernüberprüfungen durchzuführen.

  Die individuelle Lernbegleitung erfolgt durch den „Lernbegleiter“ (s.d.).

- **Induktionsphase**
  § 39 VBG

  Die Induktionsphase (Dienstverhältnis) dient der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt. Die Vertragslehrperson ist durch einen Mentor zu begleiten.

  Die Vertragslehrperson hat mit dem Mentor zusammenzuarbeiten und seine Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten. Sie hat den Unterricht anderer Lehrkräfte nach Möglichkeit zu beobachten und im Rahmen ihrer Fortbildung spezielle Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder der Universität zu besuchen.

  Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet nach zwölf Monaten. Hat das Dienstverhältnis der Vertragslehrperson wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf

dieses Zeitraumes geendet, wird die Induktionsphase bei neuerlicher Begründung eines Dienstverhältnisses fortgesetzt.

Der Schulleiter hat aufgrund des Gutachtens des Mentors sowie aufgrund eigener Wahrnehmungen über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase der Personalstelle bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase schriftlich zu berichten (mögliche Kalküle: Verwendungserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten, aufgewiesen oder nicht aufgewiesen). Endet das Dienstverhältnis der Vertragslehrperson wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf der Induktionsphase, sind das Gutachten des Mentors und der Bericht des Schulleiters anlässlich des Endens des Dienstverhältnisses an die Personalstelle zu erstatten. Der Vertragslehrperson ist in beiden Fällen Gelegenheit zu geben, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen.

Die Zurücklegung der Induktionsphase und der Verwendungserfolg sind in einem Zeugnis zu bestätigen.

Siehe auch „Ausbildungsphase“

- **Information der Erziehungsberechtigten**
  Siehe “Elternverständigung”

- **Ingenieurtitel**
  Ingenieurgesetz 2017

  Mit dem Ingenieurgesetz 2017 wurde aus der nationalen Standesbezeichnung „Ingenieur“ eine international vergleichbare und anerkannte Qualifikation. Im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) wird der Ingenieur-Titel in die Stufe 6 eingeordnet und befindet sich damit auf dem gleich Level wie der Bachelor.

  Antragstellung: www.ing-zertifizierung.at

J

- **Jahrbuch der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**
  Das GÖD-Jahrbuch beinhaltet die für den öffentlichen Dienst maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen. Es soll eine Hilfestellung für alle Kolleginnen und Kollegen und insbesondere für Personalvertreterinnen und Personalvertreter im Umgang mit ihrem Berufsrecht sein. Erhältlich unter 01/53454.

- **Jahrgangsvorstand**
  § 54 SchUG (an BHS tritt an die Stelle der Bezeichnung Klassenvorstand die Bezeichnung Jahrgangsvorstand)

  Gemäß § 51 Abs 2 SchUG gehört die Übernahme der Funktion eines Jahrgangs-/Klassenvorstandes zu den Dienstpflichten. Es besteht umgekehrt jedoch auch kein Rechtsanspruch auf Bestellung zum Jahrgangsvorstand (BVwG 13.5.2016, GZ W 129 211

0085-1). Dem Jahrgangsvorstand obliegt für seinen Jahrgang in Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern die Koordination der Erziehungsarbeit, die Abstimmung der Unterrichtsarbeit auf die Leistungssituation der Klasse und die Belastbarkeit der Schüler, die Beratung der Schüler in unterrichtlicher und erzieherischer Hinsicht, die Pflege der Verbindung zwischen Schule und Erziehungsberechtigten, die Wahrnehmung der erforderlichen organisatorischen Aufgaben sowie die Führung der Amtsschriften.

„Auch wenn dem Klassenvorstand gegenüber den anderen Lehrern, die in dieser Klasse unterrichten, kein Weisungsrecht zukommt, hat er doch eine ganz wesentliche Koordinationsaufgabe für einen gelingenden gemeinsamen Bildungsauftrag“ (*Juranek*, Schulrecht, 217).

Einem Lehrer, der mit der Führung der Jahrgangs-/Klassenvorstandsgeschäfte für ein Schuljahr betraut ist, gebührt gemäß § 61 a GehG in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung in der Höhe von

1. 205,0 € in der Verwendungsgruppe L 1 (per 1.1.2019),
2. 180,2 € in den übrigen Verwendungsgruppen (per 1.1.2019).

Vertragslehrpersonen pd haben die Aufgaben eines Klassen- oder Jahrgangsvorstandes als Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung (+ 2 Stunden) zu erbringen.

- **Jubiläumszuwendung**

§ 20c GehG, § 22 VBG

Gemäß § 20c GehG bzw. § 22 VBG kann dem Beamten/Vertragsbediensteten aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren (2 Monatsbezüge) sowie von 40 Jahren (4 Monatsbezüge) für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden.

Zur Beurteilung der Frage, ob ein von einem Beamten gesetztes Fehlverhalten insgesamt betrachtet dem Vorliegen der Erbringung "treuer Dienste" entgegensteht, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung Kriterien herausgearbeitet, die bei der Bewertung eines dienstlichen Fehlverhaltens Beachtung zu finden haben. So sind etwa die Dauer und die Beanstandungswürdigkeit des Fehlverhaltens (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177; 16.03.2005, 2003/12/89), die Schwere des Fehlverhaltens (VwGH 25.05.2007, 2006/12/0147), der durch das Fehlverhalten eingetretene Schaden und die Art und Höhe der ausgesprochenen Disziplinarstrafe (VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044) sowie die Häufigkeit der (disziplinären) Verurteilungen (VwGH 16.03.2005, 2003/12/89) maßgeblich. Der Umfang der Treuepflicht ist maßgeblich unter Berücksichtigung der dienstlichen Position sowie des jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches zu bestimmen (dazu etwa VwGH 16.03.2005, 2003/12/0189; 13.03.2013, 2012/12/0105 und 17.04.2013, 2012/12/0144, mwN). In einem Fall der Geldbuße in der Höhe von € 1.000,- EUR, weil ein Lehrer Kollegen sowie den Direktor bei den Schulaufsichtsorganen sowie der Kollegenschaft strafbarer und anderer rechtswidriger Handlungen bezichtigt, beschimpft, beleidigt und aus Eigennützigkeit wiederholt unwahre Angaben gemacht hat sowie sich in einem Brief an die Eltern abwertend über die Schule geäußert hat, sich dieses Fehlverhalten aber auf zwei Monate beschränkte, gelangte der Verwaltungsgerichtshof zu der Entscheidung, dass das vorgeworfene, über einen sehr kurzen Zeitraum seiner Berufslaufbahn aufgetretene Fehlverhalten "gerade noch" nicht ausreicht, um das Vorliegen "treuer Dienste" zu verneinen (vgl. VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044).

Die Höhe des Auszahlungsbetrages stellt hier auf die besoldungsrechtliche Stellung (aktuelle Gehaltsstufe und Gehalt lt. Gehaltstabelle und allfällige Zulagen [Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Erzieherzulage]) ab. Ausgenommen von der Jubiläumszulage ist die Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit!

Die Jubiläumszulage im Ausmaß von vier Monatsgehältern kann auch gewährt werden, wenn der Lehrer nach einer Dienstzeit von mindestens 35 Jahren wegen Übertritt in den Altersruhestand (Regelpension) das aktive Dienstverhältnis beendet bzw. durch Tod. Wird das Dienstverhältnis durch Tod gelöst bevor 35 Dienstjahre vollendet wurden, gebührt den Hinterbliebenen eine Zuwendung im Ausmaß von 150% des besoldungsrechtlichen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG.

Bei Beamten hat ein Sabbatical bzw. eine herabgesetzte Lehrverpflichtung keinerlei negativen Einfluss auf die Höhe der Jubiläumszuwendung. Gem. § 20c Gehaltsgesetz wird diese auch bei Sabbatical oder herabgesetzter Lehrverpflichtung vom vollen Monatsbezug berechnet.
Bei Vertragsbediensteten, die im Zeitpunkt des Dienstjubiläums teilbeschäftigt sind, hat eine lebenslange Durchrechnung der Bemessungsbasis aufgrund des Beschäftigungsausmaßes zu erfolgen. Die gilt nicht, wenn der VB im Zeitpunkt des Dienstjubiläums schon (wieder) vollbeschäftigt ist (vgl. Diresy). Es gilt auch für die Inanspruchnahme eines Sabbaticals.

Die Jubiläumszulage ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat

- der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums oder
- des Ausscheidens aus dem Dienststand als nächster folgt.

Die Jubiläumszulage ist eine Sonderzahlung und wird mit 6% Lohnsteuer bemessen, sofern der Betrag innerhalb des Jahressechstels fällt. Überhänge werden normal besteuert. Ab 1.1.2016 unterliegt die Jubiläumszulage der Sozialversicherungspflicht.

Bei Bundeslehrern, welche im Februar 2015 (Besoldungsreform) bereits im Dienst waren, bleibt der ursprüngliche Jubiläumsstichtag erhalten. Im Bildungsportal unter „eigene Daten“ ist der Stichtag im Bereich „laut Feststellung“ vermerkt. Für Lehrkräfte, die ab Februar 2015 ihr Dienstverhältnis begonnen haben, gilt das Besoldungsdienstalter als Grundlage für das Dienstjubiläum. Ein allenfalls in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich im Rahmen der Festsetzung des Besoldungsdienstalters in Bezug auf das für die Jubiläumszuwendung erforderliche Besoldungsdienstalter bleibt außer Betracht, soweit Zeiten im Öffentlichen Dienst davon erfasst wurden (DRN 2018).

- **Jugendticket**
  Gilt für Schüler einer freifahrtsberechtigten Schule bis 24 Jahre, deren Wohn- oder Ausbildungsort in Wien, NÖ oder BGLD liegt und für die Familienbeihilfe bezogen wird, für den Weg zwischen Wohnort und Schule. Gültigkeitszeitraum: 1. September bis 15. September des Folgejahres. Preis: € 19,60. Mit dem Top-Jugendticket um € 70 können alle Verbundlinien im VOR (Verkehrsverbund Ost-Region) an allen Tagen – auch in den Ferien – unbegrenzt genutzt werden. Gültig nur in Verbindung mit einem gültigen Schülerausweis. Erhältlich: shop.vor.at

K

- **Karenz**
  § 15 MSchG, § 75 BDG, § 29 b VBG, § 2 VKG. Siehe auch „Mutterschaft – Mutterschutz“ und „Teilzeitbeschäftigung für Lehrerinnen und Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“.

Mutterschaftskarenz (§ 15 MSchG bzw. § 2 VKG): vom Ende der Schutzfrist bis zum 2. Geburtstag des Kindes; Rechtsanspruch; volle Anrechnung für Vorrückung und Pension (ohne Beitragsleistung); Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Wahlweise ist es den Eltern möglich, bis zum 2. Geburtstag des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Dies bedeutet für jenen Elternteil, der die Karenz in Anspruch nimmt, dass die Karenz

nach dem MSchG oder dem VKG gegen Entfall der Bezüge stattfindet (Kinderbetreuungsgeld als Grundeinkommen). Aus Anlass des erstmaligen Wechsels können die Eltern auch einen Monat gleichzeitig in Karenz gehen. Die Dauer der Karenz verkürzt sich dadurch aber um einen Monat (maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes). Beide Eltern können je drei Monate ihrer Karenz aufschieben und zu einem späteren Zeitpunkt (bis zum Ablauf des 7. Lebensjahr des Kindes) verbrauchen. Die Karenz verkürzt sich bis zum 18. Lebensmonat des Kindes (wenn beide Eltern aufschieben wollen) oder bis zum 21. Lebensmonat (wenn nur ein Elternteil aufschieben will).

Meldung der Karenz bis zum Ende der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes. Der Vater hat seinen Anspruch bei Inanspruchnahme unmittelbar nach der Schutzfrist innerhalb von acht Wochen nach der Geburt zu melden. Bei einer Verlängerung der Karenz bzw. bei einem Wechsel ist die weitere Inanspruchnahme spätestens drei Monate vor Ende der bisher laufenden Karenz, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz zu melden.

Karenz und Ferien: Endet die Schutzfrist während der Hauptferien, treten Lehrerinnen bei Geltendmachung ihrer Karenz diese mit Beginn des neuen Schuljahres an, endet die Schutzfrist vor Beginn der Hauptferien, beginnt die Karenz im Anschluss an die Schutzfrist.

Karenz und neuerliche Schwangerschaft: Der Eintritt eines absoluten Beschäftigungsverbotes bei neuerlicher Schwangerschaft während einer bestehenden Karenz der Mutter führt zur Unterbrechung derselben, die Karenz des Vaters wird davon nicht berührt.

Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge (für Lehrerinnen und Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gemäß § 75 BDG, für Vertragslehrerinnen und -lehrer gemäß § 29b VBG): kein Rechtsanspruch; kann auf Ansuchen gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Höchstdauer 10 Jahre (nicht angerechnet auf die Höchstdauer werden Karenzzeiten nach dem MSchG oder dem VKG). Zeit wird grundsätzlich nicht für Vorrückung, Jubiläumszuwendung, Pension berücksichtigt. Anschlussurlaube zur Betreuung von Kindern bis Beginn der Schulpflicht werden bei Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam (§ 29 c Abs 3 VBG, § 10 Abs 4 GehG)

Frühkarenzurlaub (§ 75d BDG, § 29o VBG): Bundesbediensteten ist auf ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt ihres Kindes (im Fall von Mehrlingsgeburten ihrer Kinder) bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn sie oder er mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und der Mutter und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt (auch bei Adoption bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes). Die Krankenversicherung bleibt aufrecht. Frühkarenzurlaub wird für zeitabhängige Rechte angerechnet.

Pflegekarenz (§ 75c BDG, § 29e VBG): Voraussetzungen für eine Pflegeteilzeit oder Pflegekarenz sind zunächst:

- die oder der Angehörige hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz (BPGG) und die oder der Bedienstete widmet sich der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft oder
- die oder der Angehörige ist demenziell erkrankt oder minderjährig und hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 nach § 5 BPGG.

Für folgende Angehörige kann eine Pflegeteilzeit oder Pflegekarenz in Anspruch genommen werden:

- Ehegattin oder Ehegatte,
- in gerader Linie verwandte Personen,
- Geschwister,
- Stief-, Wahl- und Pflegekinder,
- Lebensgefährtin oder Lebensgefährte,
- Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
- eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner,
- Schwiegereltern, Schwiegerkinder,
- Wahl- und Pflegeeltern.

Familienhospizfreistellung/Pflegefreistellung
Siehe „Pflegefreistellung“

Bildungskarenz
§ 11 AVRAG

Die Bildungskarenz ist eine Möglichkeit zur Weiterbildung für Vertragsbedienstete. Im Vorfeld sollte das Vorhaben mit der Schulleitung noch vor der provisorischen Lehrfächerverteilung abgeklärt werden und rechtzeitig ein Antrag gemäß § 29b VBG gestellt werden. Der Antrag auf Bildungskarenz ist über das zuständige AMS zu stellen. Während der Bildungskarenz sind die Dienstnehmer kranken-, pensions- und unfallversichert.

Die Bildungskarenz kann innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von insgesamt vier Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Dabei besteht die Möglichkeit, ein Jahr Bildungskarenz durchgehend in Anspruch zu nehmen – was dazu führt, dass in den darauffolgenden drei Jahren keine weitere Bildungskarenz konsumiert werden kann – oder die 12-monatige Gesamtbezugsdauer innerhalb des Vierjahreszeitraumes in Teilen zu verbrauchen. Bei letzter Variante muss die Dauer der einzelnen Karenzteile zumindest zwei Monate betragen und zur Gänze im Vierjahreszeitraum ab Beginn des ersten Karenzteiles liegen. Während dieser Zeit erhält der karenzierte Dienstnehmer vom Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des (fiktive) Arbeitslosengeldes; mindestens jedoch € 14,53 täglich.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

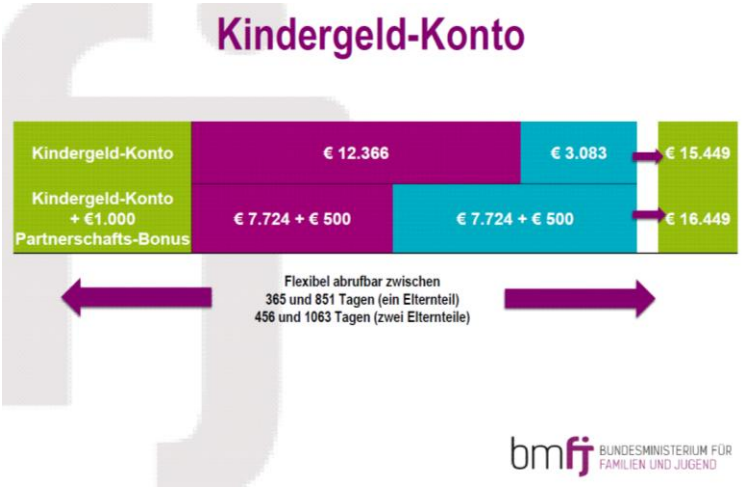
- Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld,
- Arbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber,
- Nachweis der Teilnahme (mittels Kursanmeldung, Kursbesuchs- oder Inskriptionsbestätigung) an einer oder mehrerer Bildungsinstitute im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden (inklusive der Selbstlernzeiten, diese müssen vom Bildungsinstitut bestätigt werden). Für Personen mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder bis zum 7. Lebensjahr, für die keine geeignete Betreuungsmöglichkeit besteht, reduziert sich der Nachweis der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf 16 Wochenstunden.

(*Kammer für Arbeiter und Angestellte*, Sozialleistungen, 185 f.)

- **Kinderbetreuungsgeld:**
  Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) Stammfassung BGBl I 2001/103, zuletzt geändert durch BGBl I 2016/53.

  Mit 1.3.2017 wurde das Kinderbetreuungsgeld neu geregelt. Damit wurden die vier Pauschalmodelle durch ein zeitlich flexibles pauschales KBG-Modell ersetzt. Die Eltern müssen

sich nur mehr zwischen dem einkommenabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem individuell gestaltbaren Kinderbetreuungsgeldkonto entscheiden.



„Die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes als Konto kann innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 365 bis zu 851 Tagen (d.s. rund 12 bis 28 Monate) ab der Geburt des Kindes für einen Elternteil bzw von 456 bis 1.063 Tagen (d.s. rund 15 bis 35 Monate) ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden.
In der kürzesten Variante beträgt das Kinderbetreuungsgeld 33,88 € täglich und in der längsten 14,53 € täglich, je länger man bezieht, desto geringer ist der Tagesbetrag, die Höhe der Leistung ergibt sich also aus der individuell gewählten Leistungsdauer.
Vom gesamten zur Verfügung stehenden Betrag pro Kind sind 20 % dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten Variante sind das 91 Tage).
Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das pauschale Kinderbetreuungsgeld (Konto) für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 % des jeweiligen Tagesbetrages.
Während des Bezuges von pauschalem Kinderbetreuungsgeld als Konto darf der *Zuverdienst* 60 % der Einkünfte aus dem Steuerbescheid jenes Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (= individuelle Zuverdienstgrenze), beschränkt auf das der Geburt drittvorangegangene Kalenderjahr, betragen. Beispiel: Geburt 2017, Bezug Kinderbetreuungsgeld für ältere Kinder in den Jahren 2013, 2014, 2015 und 2016: das relevante Kalenderjahr ist hier – trotz KBG-Bezug – das Kalenderjahr 2014). Liegt die individuelle Zuverdienstgrenze unter 16.200 Euro oder kann eine solche nicht ermittelt werden, so beträgt die Zuverdienstgrenze 16.200 Euro im Kalenderjahr.
Bei annähernd gleicher Aufteilung des KBG-Bezuges (50:50 bis 60:40) gebührt ein Partnerschaftsbonus in Höhe einer Einmalzahlung von 500 € je Elternteil. Damit soll die partnerschaftliche Aufteilung der Eltern bei der Kinderbetreuung angereizt werden.
Grundsätzlich müssen sich die Eltern bei der erstmaligen Antragstellung auf eine Anspruchsdauer ("Variante") einigen. Unter bestimmten Bedingungen und unter Einhaltung einer Frist ist jedoch eine einmalige Änderung der Anspruchsdauer möglich.
Neu ist die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von KBG durch beide Elternteile für die Dauer von bis zu 31 Tagen anlässlich des erstmaligen Wechsels (dies gilt auch für das einkommensabhängige KBG), wobei sich die Gesamtanspruchsdauer um diese Tage reduziert.

KBG-Konto-Richtwert für Zuverdienst: Wenn ein regelmäßiges Einkommen – bei ausschließlichem Vorliegen von Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit – erzielt wird und sich der Zuverdienstzeitraum mit dem KBG-Anspruchszeitraum deckt, kann die LSTBMG monatlich bis zu 1.049 Euro betragen (sofern keine individuelle, höhere Zuverdienstgrenze als 16.200 Euro besteht).
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
Der antragstellende Elternteil muss in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausüben (§ 24 KBGG). Zudem dürfen in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, etc) bezogen worden sein. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in diesem 182-Tage-Zeitraum von insgesamt bis zu 14 Tagen sind irrelevant.
Die Bezugsdauer beträgt bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil 365 Tage, bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile 426 Tage. Jedem Elternteil ist eine Anspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten. Die Höhe des einkommensabhängigen KBG beträgt 80% des Wochengeldes (max. € 66,00 täglich, d.h. ~ € 2.000,00 monatlich). Bei der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld und beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld beträgt die Zuverdienstgrenze jeweils 6.800 € (ab 2020 € 7.300,00) pro Kalenderjahr. Wird die jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde. Die Prüfung der Einkünfte erfolgt im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger, sobald die nötigen Daten (z.B. vom Finanzamt) dafür zur Verfügung stehen.
Nicht zum Zuverdienst zählen beispielsweise:
Alimente, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Abfertigung, Wochengeld, 13. und 14. Gehalt, Pflegegeld, Stipendien nach dem Studienförderungsgesetz.
Zum Zuverdienst zählen: Pensionen, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, geringfügige Beschäftigung.
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld-Richtwert für Zuverdienst: Wenn ein regelmäßiges Einkommen – bei ausschließlichem Vorliegen von Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit – erzielt wird und sich der Zuverdienstzeitraum mit dem Anspruchszeitraum vom Kinderbetreuungsgeld deckt, kann monatlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdient werden.
Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit (im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in) unterbrechen, ist ein "Familienzeitbonus" in Höhe von 22,60 € täglich vorgesehen (der auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird). Dieser Bonus ist innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 28 bis 31 Tagen und innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen nach der Geburt zu konsumieren. Während der Familienzeit besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung. (Vgl. www.sozialversicherung.at)

Der Antrag auf Familienzeitbonus ist bei der zuständigen Krankenkasse zu stellen. Dafür gibt es ein bundeseinheitliches Formular, welches zum Beispiel unter www.bmfj.gv.at downloadbar ist.

- **Kinderzuschuss**
  § 4 GehG, § 16 VBG

  Ein Kinderzuschuss von € 15,60 monatlich gebührt für jedes Kind für das Familienbeihilfe bezogen wird oder für das nur deshalb keine Familienbeihilfe bezogen wird, weil für dieses Kind eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird.
  Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf diesen Zuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft, gebührt der Kinderzuschuss nur der Person, dessen Haushalt das Kind angehört.

  Der Kinderzuschuss wird 12-mal im Jahr ausbezahlt.

Der Anspruch auf Kinderzuschuss wird mit formlosem Ansuchen im Dienstweg geltend gemacht. Eine Kopie der Geburtsurkunde oder des Familienbeihilfenbescheides ist beizulegen und der Arbeitgeber des anderen Elternteils ist anzugeben (um eine doppelte Auszahlung zu vermeiden).
Da die Familienbeihilfe meist bis zum vollendeten 18. Lebensjahr befristet ist, wird dieser Zuschuss bei Erstanspruch (nach Geburt oder Adoption) vorerst grundsätzlich bis zum 18. Lebensjahr gewährt!

Zur Verlängerung des Kinderzuschusses nach dem 18. Lebensjahr des Kindes muss zuvor der Anspruch auf Familienbeihilfe mit dem zuständigen Finanzamt geklärt bzw. verlängert werden, indem entsprechende Bestätigungen über den Präsenzdienst, Schul- oder Universitätsbesuch, etc. eingereicht werden.
Nach Bearbeitung durch das Finanzamt ergeht dann an die Lehrperson eine „Mitteilung über den Bezug der Familienbeihilfe“ für die Kinder, die in Kopie möglichst umgehend im Dienstweg mit einem formlosen Antrag auf Weiterzahlung des Kinderzuschusses einzureichen ist.
Diese Vorgehensweise ist nun Jahr für Jahr, solange Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, durchzuführen.
Wenn der Anspruch auf Familienbeihilfe vorzeitig erlischt (z.B. wegen Beendigung der Berufsausbildung oder durch eigene Einkünfte des volljährigen Kindes), soll dies zur Vermeidung von Rückforderungen unverzüglich der Dienstbehörde gemeldet werden.
§ 4(5) GehG besagt: „*Der/die Beamte/in ist verpflichtet, alle Tatsachen, die für den Anfall, die Änderung oder die Einstellung der Kinderzulage von Bedeutung sind, binnen einem Monat nach dem Eintritt der Tatsache, wenn er aber nachweist, dass er von dieser Tatsache erst später Kenntnis erlangt hat, binnen einem Monat nach Kenntnis, seiner Dienstbehörde zu melden*.“

- **Klassenbuch**
  § 77 SchUG

  An jeder Schule ist für jede Klasse ein Klassenbuch zu führen. Das Klassenbuch dient dazu, zur Sicherstellung und zum Nachweis der Ordnungsmäßigkeit des Unterrichts Vorgänge zu dokumentieren, die im Zusammenhang mit der Organisation und der Durchführung von Unterricht stehen.

  Klassenbücher haben Aufzeichnungen zu enthalten insbesondere über:

  1. Schule, Schulart, Schulstandort, Schuljahr, Klasse bzw. Jahrgang, Schulformkennzahl,
  2. Name der Schülerinnen und Schüler,
  3. Unterrichtsgegenstände (Stundenplan),
  4. Namen der unterrichtenden Lehrerpersonen,
  5. Termine für Schularbeiten und Tests,
  6. Anmerkungen zu den einzelnen Unterrichtsstunden: Beginn und Ende der Unterrichtsstunde, behandelter Lehrstoff, durchgeführte Prüfungen, besondere Vorkommnisse wie z.B. Abweichungen vom Stundenplan (Stundentausch, Supplierung, Entfall, Schulveranstaltungen u.a.),
  7. Anmerkungen zu den einzelnen Schülerinnen oder Schülern: Fernbleiben, Aufgaben und Funktionen, besondere Vorkommnisse u.a.

  Besondere Kategorien personenbezogener Daten (Datenschutz-Grundverordnung; DSGVO) dürfen nur dann im Klassenbuch vermerkt werden, wenn deren Dokumentation für die Zweckerreichung ein erhebliches öffentliches Interesse darstellt.

  Klassenbücher sind gesichert und vor dem Zugriff anderer Personen als dem an der Schule tätigen Lehr- und Verwaltungspersonal geschützt zu verwahren. Sie können statt in Schriftform

auch elektronisch geführt werden, wobei das Einräumen von Abfrageberechtigungen und das Schaffen von Einsichts- oder Zugriffsmöglichkeiten für andere Personen als dem an der Schule tätigen Lehr- und Verwaltungspersonal, Schülerinnen und Schüler (nur hinsichtlich der eigenen Person) sowie Erziehungsberechtigten (nur hinsichtlich des Kindes, auf das sich das Erziehungsrecht bezieht) nicht zulässig sind. Es sind Datensicherheitsmaßnahmen gemäß Art. 32 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu treffen und es sind die Bestimmungen des § 6 des Datenschutzgesetzes (DSG) über das Datengeheimnis anzuwenden. Nach der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist von drei Jahren ab dem Ende des letzten Schuljahres sind physische Aufzeichnungen zu vernichten und elektronisch gespeicherte Aufzeichnungen zu löschen.

- **Klassenelternberatung:**
  § 62 Abs 2 SchUG

  Verpflichtung in der ersten Stufe jeder Schulart (erste Klasse bzw. erster Jahrgang einer BMHS) und jedenfalls dann, wenn dies die Erziehungsberechtigten zumindest eines Drittels der Schüler der betreffenden Klasse bzw. des Jahrgangs verlangen. Diese Elternabende sind klassenbezogen durchzuführen, wobei die Teilnahme der Schüler zulässig ist (ErlRV 637 BlgNR 16. GP 26, *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 623)

- **Klassenkonferenz:**
  §§ 20 Abs 6, 21 Abs 4, 25 Abs. 2c, 57 SchUG

  Gemäß § 20 Abs 4 SchUG hat die Klassenkonferenz im Zeitraum von Mittwoch bis Freitag der zweiten Woche vor Ende des Unterrichtsjahres zur Beratung über die Leistungsbeurteilung der Schüler stattzufinden. Stimmberechtigt sind nur jene Lehrer, die den Schüler im betreffenden Unterrichtsjahr zumindest vier Wochen unterrichtet haben. (§ 57 Abs. 4 SchUG). Die Entscheidung der Klassenkonferenz über die Nichtberechtigung zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe oder den nicht erfolgreichen Abschluss der letzten Stufe der besuchten Schulart (sogen. "Beurteilungskonferenz“) sind spätestens am folgenden Tag unter Angabe der Gründe und Beifügung einer Rechtsmittelbelehrung dem Schüler (schriftlich) bekannt zu geben (vgl. *Jonak/Kövesi*, SchUG § 12 Anm 26, *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 236).

  Zudem obliegen der Klassenkonferenz noch die folgenden Obliegenheiten:
  - Ausschluss von der Teilnahme an Schulveranstaltungen (§ 13 Abs 3 Z 2 SchUG),
  - Ausschluss von der Teilnahme an schulbezogenen Veranstaltungen (§ 13a Abs 2 Z 2 SchUG),
  - Information der Erziehungsberechtigten hinsichtlich des weiteren Bildungsweges (§ 19 Abs 8 SchUG),
  - Beurteilung des Verhaltens in der Schule (§ 21 Abs 4 SchUG),
  - Überspringen an den „Nahtstellen“ (§ 26a Abs 1 Z 2).

- **Klassenschülerzahl**
  §§ 57 und 71 SchOG

  Die Klassenschülerzahl an BMHS sowie an Sonderformen mit modularer Unterrichtsorganisation die Zahl der ein Modul besuchenden Studierenden sind vom Schulleiter oder von der Schulleiterin unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse der Pädagogik und der Sicherheit, auf den Förderbedarf der Schüler, auf die räumlichen Möglichkeiten und auf die mögliche Belastung der Lehrpersonen sowie nach Maßgabe der der Schule zugeteilten Lehrerpersonalressourcen festzulegen. § 8a Abs 2 SchOG ist anzuwenden (siehe „Autonomie der Schule“).

- **Klassensprecher-/Jahrgangssprecher**
  Siehe „Schülervertreter“

- **Klassenvorstand**
  Siehe „Jahrgangsvorstand“

- **Kollegs**
  §§ 73, 75, 77, 79, 81 SchOG

  Kollegs haben die Aufgabe, in einem viersemestrigen Bildungsgang Absolventen von höheren Schulen ergänzend das Bildungsgut einer HTL/HAK/HLW/BAfEP/BASOP zu vermitteln. Der Ausbildungsgang wird durch eine Diplomprüfung abgeschlossen, die auf jene Unterrichtsgegenstände und Lehrstoff zu beschränken ist, die nicht im Wesentlichen bereits durch den vor dem Besuch des Kollegs zurückgelegten Bildungsgang nachgewiesen sind.

- **Konferenzen**
  Siehe „Lehrerkonferenzen“

- **Konzertbesuche**
  Konzertbesuche könne ebenso wie Theaterbesuche oder Vorträge schulfremder Personen u.s.w. entweder als Lehrausgänge oder als schulbezogene Veranstaltungen (§ 13a SchUG) durchgeführt oder in den Unterricht eingebaut werden.

- **Kostenbeiträge**
  § 13 Abs 2 SchUG, § 3 SchVV

  Die voraussichtlichen Kosten einer Schulveranstaltung sind den Schülern zeitgerecht bekannt zu geben. Kostenbeiträge bei Schulveranstaltungen dürfen nur für Fahrt (einschließlich Aufstiegshilfen), Nächtigung, Verpflegung, Eintritte, Kurse, Vorträge, Arbeitsmaterialien, die leihweise Überlassung von Gegenständen, Kosten im Zusammenhang mit der Erkrankung eines Schülers sowie für Versicherungen eingehoben werden. Die durch die Schulveranstaltung den Erziehungsberechtigten voraussichtlich erwachsenden Kosten sind diesen unter Bedachtnahme auf gewährte oder mögliche Unterstützungsbeiträge rechtzeitig bekannt zu geben. Über die von den Erziehungsberechtigten zu tragenden Kosten für mehrtägige Veranstaltungen entscheidet der Schulgemeinschaftsausschuss.

- **Krankenstand**
  Siehe „Abwesenheit vom Dienst“.

- **Krankheit eines Schülers**
  Siehe „Fernbleiben vom Unterricht“.

- **Kuratorium**
  § 65 SchUG

  Zur Pflege und Förderung der zwischen den berufsbildenden Schulen und dem Wirtschaftsleben notwendigen engen Verbindung können als erweiterte Schulgemeinschaft an BMHS Kuratorien geschaffen werden, denen außer dem Schulleiter, Vertreter der Lehrer und der Schüler der betreffenden Schule sowie der Erziehungsberechtigten von Schülern dieser Schule, Vertreter des Schulerhalters, der gesetzlichen Interessensvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und sonstige interessierte Einrichtungen angehören.
  Die Pflege und Förderung der Verbindung zwischen berufsbildenden Schulen und Wirtschaftsleben kann insbesondere in der Beratung von Fragen der fachlichen

Durchführung der Lehrpläne, in der Beratung und Mitwirkung bei der Beschaffung von Behelfen für den theoretischen und den praktischen Unterricht, in der Ausschreibung und Zuerkennung von Preisen für besondere Leistungen der Schüler, in der Unterstützung bei der Durchführung von Lehrausflügen in industrielle und gewerbliche Betriebe, in der Mithilfe bei der Durchführung von Betriebspraktika und bei der Vermittlung von Ferialpraxisstellen an die Schüler sowie ferner in der Weckung des Interesses geeigneter Bewerber für eine Bewerbung um die von der Schulbehörde ausgeschriebene Lehrer- und Leiterstellen bestehen (RS BMBWF 23/1994; vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 668)

- **Kustos**
  § 52 SchUG

Der Schulleiter hat, soweit es die Gegebenheiten der betreffenden Schule erfordern, Lehrer mit der Vorsorge für einen den pädagogischen Grundsätzen entsprechenden Einsatz der Unterrichtsmittel und sonstigen Schuleinrichtungen zu betrauen (Kustoden). Es ist darauf zu achten, dass mit diesen Aufgaben organisatorisch und fachlich gut geeignete Lehrer betraut werden. Der Lehrer hat die Funktion zu übernehmen (§ 51 Abs 2 SchUG), besitzt jedoch keinen Rechtsanspruch auf eine Betrauung (VwGH vom 24.6.1998, 98/12/0058, *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 558). Den Kustoden obliegt auch die Verantwortung und die Initiative, Vorschläge für den Aufbau und die Ausstattung der ihnen übertragenen Einrichtungen zu machen, um eine optimale Unterrichtsarbeit vom Materiellen her zu gewährleisten (Erl. Bem.). Die Einteilung der Kustodiate gilt als Diensteinteilung, das Einvernehmen mit der PV ist herzustellen (PVAK 20.12.1983, A 34/83).

Lehrpersonen des alten Dienstrechts gebührt gemäß § 61 b GehG als Vergütung für Kustodiate im Rahmen der der Schule zugewiesenen Ressourcen in den Monaten September bis Juni des betreffenden Schuljahres eine monatliche Vergütung im nachstehenden Ausmaß:

1. Wenn das Kustodiat von der Schulleitung mit einer Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist,
   a. in der Höhe von 164,0 € für Lehrpersonen der Verwendungsgruppe L 1 (ab 1.1.2019)
   b. in der der Höhe von 139,2 € für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen (ab 1.1.2019);
2. wenn das Kustodiat von der Schulleitung mit einer halben Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe II bewertet ist,
   a. in der Höhe von 82,0 € für Lehrpersonen der Verwendungsgruppe L 1 (ab 1.1.2019),
   b. in der Höhe von 69,6 € für Lehrpersonen der übrigen Verwendungsgruppen (ab 1.1.2019).

Vertragslehrpersonen pd haben die Aufgaben die für Lehrpersonen des alten Dienstrechts mit Vergütungen nach § 61b GehG abzugeltenden Kustodiate als Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung (+ 2 Stunden) zu erbringen (vgl. *Kastl*, Kustodiate und Nebenleistungen).

- **Landesleitung**

Die Bundesleitung Lehrer an BMHS innerhalb der GÖD ist in Landesleitungen (Bundesländer) organisiert, welche die einzelnen Betriebsausschüsse ihres Bereiches zusammenfasst und betreut.

- **Lehrausgänge und Exkursionen**

Siehe „Schulveranstaltungen".

- **Lehrbeauftragte**
§ 56 Abs 3 SchOG

Gemäß § 56 Abs 3 SchOG können in berufsbildenden mittleren Schulen bei Bedarf auf bestimmte Zeit Lehrbeauftragte bestellt werden. Als Lehrbeauftragte kommen Fachleute in Betracht, die nicht als Lehrer bestellt sind. Ein Dienstverhältnis wird durch einen Lehrauftrag nicht begründet, allenfalls bestehende Dienstverhältnisse bleiben durch den Lehrauftrag unberührt.

- **Lehrer**

Zielbestimmung
Nach SchUG 17/1 hat der Lehrer in *eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit* die Aufgabe der österreichischen Schule (§ 2 des Schulorganisationsgesetzes) zu erfüllen. Die Aufgabe der österreichischen Schule ist einfachgesetzlich in § 2 SchOG verankert. Die Staatszielbestimmung der österreichischen Schule findet sich in Art. 14 Abs. 5a der Bundesverfassung: „*Demokratie, Humanität, Solidarität, Friede und Gerechtigkeit sowie Offenheit und Toleranz gegenüber den Menschen sind Grundwerte der Schule, auf deren Grundlage sie der gesamten Bevölkerung, unabhängig von Herkunft, sozialer Lage und finanziellem Hintergrund, unter steter Sicherung und Weiterentwicklung bestmöglicher Qualität ein höchstmögliches Bildungsniveau sichert. Im partnerschaftlichen Zusammenwirken von Schülern, Eltern und Lehrern ist Kindern und Jugendlichen die bestmögliche geistige, seelische und körperliche Entwicklung zu ermöglichen, damit sie zu gesunden, selbstbewussten, glücklichen, leistungsorientierten, pflichttreuen, musischen und kreativen Menschen werden, die befähigt sind, an den sozialen, religiösen und moralischen Werten orientiert Verantwortung für sich selbst, Mitmenschen, Umwelt und nachfolgende Generationen zu übernehmen. Jeder Jugendliche soll seiner Entwicklung und seinem Bildungsweg entsprechend zu selbständigem Urteil und sozialem Verständnis geführt werden, dem politischen, religiösen und weltanschaulichen Denken anderer aufgeschlossen sein sowie befähigt werden, am Kultur- und Wirtschaftsleben Österreichs, Europas und der Welt teilzunehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken*". Die Staatszielbestimmung wurde 2005 in die Bundesverfassung aufgenommen (BGBl I 31/2005). Sie ähnelt der in § 2 SchOG verankerten „Aufgabe der österreichischen Schule", doch wurden manche Begriffe sprachlich neu gefasst (z.B. die in § 2 SchOG gwählte Formulierung über die Aufgabe der Schule, bei der Entwicklung der Anlangen der Jugend nach den Werten des Wahren, Guten und Schönen mitzuwirken) und manche Bereiche auf Grund der seit damals stattgefundenen gesellschaftlichen Weiterentwicklung neu eingefügt, z.B. die Ermöglichung der Entwicklung zu einem glücklichen Menschen (vgl. *Juranek*, Schulrecht, 7).

„Eigenständige und verantwortliche Erziehungsarbeit“

Die in § 17 SchUG normierte eigenständige und verantwortliche Unterrichts- und Erziehungsarbeit des Lehrers bedeutet keine Weisungsfreistellung (i.S. des Art 20 Abs 2 B-VG). Die Weisungsbindung bleibt aufrecht (siehe „Weisung“). Wie *Juranek* ausführt, ist die in der pädagogischen Literatur häufig zitierte „Methodenfreiheit“ des Lehrers rechtlich als Entscheidungsmöglichkeit des Lehrers zu verstehen, welche Methode er in der konkreten Unterrichtssituation für am besten geeignet hält und daher einsetzt, um den Unterrichtsertrag im Sinne der im ersten Satz dieser Bestimmung des § 17 SchUG angesprochene Aufgabenerfüllung in Eigenständigkeit und Verantwortung zu sichern, jedoch nicht im Sinne einer Weisungsfreiheit (siehe *Juranek*, Schulrecht, 114f.). In diesem Sinne hat auch der VwGH erkannt und somit die Methodenfreiheit der Lehrer bestätigt: „*Die Obliegenheiten des Lehrers sind im Schulrecht geregelt. Danach muss einem Lehrer im Unterricht regelmäßig der Spielraum verbleiben, den er braucht, um seiner pädagogischen Verantwortung gerecht werden zu können, ist für die Ausübung seines Amtes doch eine schöpferische Tätigkeit unter Einsatz seiner Persönlichkeit unentbehrlich. Zur sachgerechten Erfüllung seiner gesetzlichen Erziehungsaufgabe und Unterrichtsarbeit ist dem Lehrer deshalb eine eigenständige und eigenverantwortliche Konkretisierung übertragen*“ (VwGH 20.01.2003, 2000/09/0153; *Kremser*, Leistungsbeurteilung, 35). Damit wird von der Rechtsordnung anerkannt, dass der Lehrer nicht nur ein „fremdbestimmtes Vollzugsorgan genereller und individueller Handlungsweisen“ sein soll, sondern vielmehr bei seiner Arbeit in persönlicher Verantwortung ein bestimmtes Maß autonomer Entscheidungskompetenz wahrzunehmen hat. „Die pädagogische Freiheit (Methodenfreiheit) ist bloß Rechtsreflex des § 17 Abs 1 SchUG.“ Die Eigenständigkeit der vorgesehenen Unterrichts- und Erziehungsarbeit beinhaltet daher keine prinzipielle Weisungsfreiheit (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 166).

Gutachtertätigkeit

Faktisch ausgenommen von einer Weisungsbindung sind lediglich die Bereiche, wo er als Gutachter (z.B. bei der Leistungsbeurteilung, als Mitglied von Prüfungs- oder Gutachterkommissionen) tätig ist, da hier seine subjektive (unabhängige) Fachexpertise gefragt ist (siehe *Juranek*, Schulrecht, 114f.).

Unterrichts- und Erziehungsarbeit

Im Sinne dieser Zielbestimmungen und entsprechend den Bestimmungen des Lehrplanes der betreffenden Schulart hat der Lehrer gemäß § 17 SchUG unter Berücksichtigung der Entwicklung der Schüler und der äußeren Gegebenheiten den Lehrstoff des Unterrichtsgegenstandes dem Stand der Wissenschaft entsprechend zu vermitteln, eine gemeinsame Bildungswirkung aller Unterrichtsgegenstände anzustreben, den Unterricht anschaulich und gegenwartsbezogen zu gestalten, die Schüler zur Selbsttätigkeit und zur Mitarbeit in der Gemeinschaft anzuleiten, jeden Schüler nach Möglichkeit zu den seinen Anlagen entsprechenden besten Leistungen zu führen, durch geeignete Methoden und durch zweckmäßigen Einsatz von Unterrichtsmitteln den Ertrag des Unterrichts als Grundlage weiterer Bildung zu sichern und durch entsprechende Übungen zu festigen. Darüber hinaus sind unter Bedachtnahme auf die lehrplanmäßigen Anforderungen an die Unterrichtsgestaltung sowie auf die konkrete Lernsituation der Schüler in angemessenem Ausmaß angeleitete Bewegungselemente in den Unterricht und an ganztägigen Schulformen auch in die Lernzeiten zu integrieren. Im Betreuungsteil an ganztägigen Schulformen hat der Lehrer in eigenständiger und verantwortlicher Erziehungsarbeit die im § 2 Abs 3 SchOG grundgelegte Aufgabe zu erfüllen (s.o.). Die Lehrperson hat bei der Planung und Gestaltung ihrer Unterrichtsarbeit die Kompetenzen und die darauf bezogenen Bildungsstandards zu berücksichtigen sowie die Leistungen der Schüler in diesen Bereichen zu beobachten, zu fördern und bestmöglich zu sichern.

Gemäß § 51 SchUG hat der Lehrer das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Schullebens mitzuwirken. Seine Hauptaufgabe ist die in § 17 SchUG (s.o.) normierte entsprechende

Unterrichts- und Erziehungsarbeit. Er hat den Unterricht sorgfältig vorzubereiten. Außer den ihm obliegenden unterrichtlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben (z.B. Durchführung von Standardüberprüfungen) hat der Lehrer (ausgenommen Lehrbeauftragte) erforderlichenfalls die Funktion eines Jahrgangs-/Klassenvorstandes, Werkstätten- oder Bauhofleiters, Kustos sowie Fachkoordinators zu übernehmen und erforderlichenfalls Fort- und Weiterbildungsangebote zu besuchen. Weiters hat der Lehrer die Funktion eines Mitglieds einer Prüfungskommission zu übernehmen und an den Lehrerkonferenzen teilzunehmen.

Verwaltungstätigkeiten
Wie *Juranek* ausführt kommen jedem Lehrer teilweise vom Schulleiter ausdrücklich übertragene, teilweise sich aus seinen Unterrichts- und Erziehungsaufgaben ergebende Verwaltungsarbeiten zu, die sowohl im SchUG als auch im Dienstrecht nur angedeutet sind: Beratungsgespräche und Schreiben an Eltern, die Organisation von Schulveranstaltungen (Auswahl eines Hotels, Preisabsprachen mit Busunternehmen, […]Abrechnen von Geldmitteln), Informationsschreiben an die Erziehungsberechtigten wegen eines drohenden Nicht Genügends (§ 19 Abs 4 SchUG), Schreiben eines Berichtes über einen Unfall im Rahmen der Schule, Führung von Koordinationsgesprächen mit dem Schulleiter und anderen Kollegen, Beschaffung von Unterrichtsmaterialien oder anderen Ausstattungsnotwendigkeiten für die Schule, Teilnahme an Besprechungen in den Schulbehörden (z.B. Mitarbeit an der Erstellung eines neuen Lehrplanes), Erarbeitung von Anträgen an SGA oder Schulforum, Erstellung von Statistiken, EU-Bildungsprojekt u.v.a.m. (vgl. *Juranek*, Schulverfassung, Bd. I, 353).

Bezüglich der „*Aufsichtspflicht*“ siehe dieselbe.

Vertragslehrpersonen pd
Für Vertragslehrpersonen pd differenziert das Lehrerdienstrecht zwischen pädagogischen Kernaufgaben (Unterrichtsverpflichtung [Unterrichtserteilung und qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung], Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und der Lernzeiten, Korrektur schriftlicher Arbeiten, Evaluierung der Lernergebnisse, Reflexion und Evaluierung der eigenen Leistung) sowie im Umfang von zwei Wochenstunden Tätigkeiten (teilw. alternierend) wie der Funktion eines Klassen- oder Jahrgangsvorstandes, Mentorentätigkeit, Verwaltung von Lehrmittelsammlungen, qualifizierte Beratungstätigkeit. Die sonstigen sich aus der lehramtlichen Stellung ergebenden Aufgaben werden in standortbezogene Tätigkeiten (insbesondere Mitarbeit im Rahmen der Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung, die Leitung von und die Mitwirkung an Schul- und Unterrichtsprojekten, die Teilnahme an Konferenzen, Teambesprechungen und schulinterner Fortbildung und die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten) und individuell organisierte Tätigkeiten (insbesondere die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und der Lernzeiten, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Evaluierung der Lernergebnisse und die Reflexion und Evaluierung der eigenen Lehrerleistung).

Zu den Dienstpflichten von Lehrpersonen (siehe „Dienstpflichten“)

- **Lehrerkonferenzen**

§ 57 SchUG. Siehe auch „Klassenkonferenz“ und „Abteilungskonferenz“.

Lehrerkonferenzen sind zur Erfüllung der ihnen durch die Rechtsvorschriften übertragenen Aufgaben und zur Beratung gemeinsamer Fragen insbesondere der Planungs-, Unterrichts-, Erziehung- und Bildungsarbeit, der Evaluation oder der beruflichen Fortbildung der Lehrer durchzuführen. Den Erl. Bem. folgend soll die Lehrerkonferenz der Selbstorganisation überlassen sein, weshalb sich die Bestimmungen des § 57 leg cit. auf die Umschreibung des Aufgabenkreises, die Zusammensetzung und die Durchführung von Lehrerkonferenzen beschränkt (EB zur RV 1166 BlgNR 22. GP 15, *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 588). Der

Lehrerkonferenz sind Antrags-, Anhörungs-, Vorschlags-, Beratungs- und Entscheidungsrechte eingeräumt (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 588).

In den Lehrerkonferenzen sind jedenfalls jene Angelegenheiten zu beraten, deren Behandlung von einem Drittel der für die Teilnahme an den Lehrerkonferenzen jeweils in Betracht kommenden Lehrer verlangt wird. Je nach Aufgabe der Lehrerkonferenz setzt sich diese aus den Lehrern des Schulclusters (Schulclusterkonferenz), der Schule (Schulkonferenz), einer Klasse (Klassenkonferenz), eines Unterrichtsgegenstandes oder beispielsweise bei Schulen mit Fachabteilungsgliederung aus den Lehrern einer Fachabteilung (Abteilungskonferenz) zusammen. Über Beschluss der Lehrerkonferenz können auch andere Personen den Beratungen beigezogen werden.

Der Schulleiter oder ein von ihm beauftragter Lehrer führt den Vorsitz in den Lehrerkonferenzen. Dem Vorsitzenden obliegt die Einberufung der Lehrerkonferenz. Eine Lehrerkonferenz ist jedenfalls einzuberufen, wenn dies ein Drittel der für die Teilnahme jeweils in Betracht kommenden Lehrer verlangt.

Für den Beschluss einer Lehrerkonferenz sind die Anwesenheit von mindestens zwei Dritteln ihrer Mitglieder und die unbedingte Mehrheit (d.i. die nächste Zahl über der Hälfte der Zahl der abgegebenen Stimmen) der abgegebenen Stimmen erforderlich. Dem Vorsitzenden und jedem Mitglied kommt eine Stimme zu. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Stimmenübertragungen sind ungültig. Stimmenthaltung ist nur bei Befangenheit (§ 7 AVG) zulässig.

In Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit von Lehrerkonferenzen fallen und bei denen den Schülern und Erziehungsberechtigten ein Mitentscheidungsrecht zusteht (Androhung der Stellung des Antrages auf Ausschluss von der Schule; Antrag auf Ausschluss von der Schule; Festlegung von Unterrichtsmitteln), ist dieses Recht von den Vertretern der Schüler bzw. den Klassenelternvertretern der betreffenden Klasse durch Teilnahme an den Beratungen und Abstimmungen in den Lehrerkonferenzen auszuüben.

Werden in der Lehrerkonferenz Angelegenheiten des Gesundheitszustandes von Schülern oder Fragen der Gesundheitserziehung behandelt, kommt dem Schularzt gemäß § 66 Abs 3 SchUG ein Recht der Teilnahme mit beratender Stimme zu (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 591).

- **Lehrfächerverteilung**
  § 9 Abs 3 SchUG

  In Schulen mit Fachlehresystem hat der Schulleiter für jedes Unterrichtsjahr nach Beratung der allgemeinen Gesichtspunkte in der Schulkonferenz die lehrplanmäßig vorgesehenen Wochenstunden der Unterrichtsgegenstände in den einzelnen Klassen den einzelnen Lehrern der Schule unter Beachtung pädagogischer und didaktischer Grundsätze, unter Bedachtnahme auf die Vorschriften über die Lehrverpflichtung oder den Lehrauftrag und über die Lehrbefähigung sowie unter Berücksichtigung hiemit vereinbarer Wünsche der Lehrer zuzuweisen (Lehrfächerverteilung). Zu unterscheiden ist zwischen der *provisorischen Lehrfächerverteilung* (sie ist in Bindung an den Sicherstellungserlass bis Anfang April des vorhergehenden Schuljahres zu erstellen, der Bildungsdirektion vorzulegen und von dieser unter Beachtung aller rechtlichen, pädagogischen und administrativen Belange und im Zusammenhalt mit den geltenden Vorgaben zur Ressourcenbewirtschaftung zu prüfen, gegebenenfalls abzuändern und zu genehmigen) und der *definitiven Lehrfächerverteilung*, die mit Beginn des neuen Schuljahres wirksam wird.

Es besteht kein subjektives Recht des Lehrers auf Betrauung mit bestimmten Unterrichtsfächern oder mit der Betrauung mit den Agenden eines Klassen-/Jahrgangsvorstand oder mit einer Kustodiatsbetreuung (BVwG 13.5.2016, GZ W 129 211 0085-1). Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes hat der Lehrer keinen entscheidenden Einfluss auf die von der Schulleitung nach § 9 SchUG zu treffenden organisatorischen Verfügungen, der Gesetzgeber sieht hinsichtlich der Lehrfächerverteilung lediglich die Mitberücksichtigung etwaiger "vereinbarer Wünsche der Lehrer" vor (§ 9 Abs 2 SchUG), darüber hinaus hat die Schulleitung das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen (vgl. *Jonak/Kövesi*, Schulrecht, 543). Folglich hat ein Lehrer selbst dann keinen Rechtsanspruch auf eine Bestellung, wenn diese (begünstigende) dienst- oder besoldungsrechtliche Konsequenzen hätte (vgl. VwGH 24.06.1998, 98/12/0058, in Bezug auf eine Kustodenbestellung).

Grundsätzlich hat der Dienststellenleiter in Bindung an den Sicherstellungserlass alle Lehrer, durch deren Tätigkeit das durch rechtliche Vorgaben und standortspezifische Faktoren bestimmte Unterrichts- und Verwaltungspensum abgedeckt wird, in die prov. Lehrfächerverteilung aufzunehmen. Der Hinweis auf die rechtlichen Vorgaben verdeutlicht, dass zunächst die dem Personalstand der jeweiligen Schule angehörigen Lehrer zu beschäftigen sind. Sollten Neulehrer Verwendung an der Schule finden oder sollte sich bspw. aufgrund rückläufiger Schülerzahlen die Frage stellen, welche Lehrpersonen eine volle Lehrverpflichtung an der Stammschule erhalten und welche Lehrpersonen z.B. über das Rechtsinstitut der Mitverwendung an einer anderen Schule zu beschäftigen sind, ist davon auszugehen, dass das *Anciennitätsprinzip* zur Anwendung kommt: „*Wie zahlreiche Bestimmungen im VBG, s insbes auch § 6 über die Versetzung, ordnet Abs 4 eine Rücksichtnahmeverpflichtung des Bundes auf die schutzwürdigen Interessen des Vertragsbediensteten an. Wie nach § 6 Abs 1 aE geht es – zumal bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort – um die Berücksichtigung der „persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten“. Stets haben die bisherige Verwendung des Vertragsbediensteten und sein Dienstalter Berücksichtigung zu finden. Einem jüngeren, erst kürzlich in den Dienststand eingetretenen Vertragsbediensteten kann üblicherweise eine Dienstzuteilung eher zugemutet werden als einem jahrzehntelang bewährten Vertragsbediensteten, dessen Erfahrungen für die Dienststelle idR auch viel weniger entbehrlich sein werden. Es handelt sich um einen Ausdruck der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinem Dienstnehmer.“* (*Ziehensack*, Anm. 4 zu § 6a).

Gemäß § 9 Abs 2 PVG hat der Schulleiter mit dem Dienststellenausschuss (DA) über die prov. Lehrfächerverteilung das Einvernehmen herzustellen. Das Einvernehmen ist hergestellt, wenn der DA entweder zustimmt oder sich innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung nicht äußert. Ebenfalls ist bei der Erstellung des Stundenplans und der Organisationspläne für Sportwochen (Änderung der Lehrfächerverteilung) das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss herzustellen (PVAK vom 17.2.1987, Zl. A33-PVAK/86).

Keine aufschiebende Wirkung bei Nichtzustimmung des DAs zur definitiven Lehrfächerverteilung

Gemäß § 10 Abs 5 letzter Satz PVG haben Maßnahmen iSd § 9 Abs 2 PVG – so auch die Umsetzung der Lehrfächerverteilung –, hinsichtlich derer der DA Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, so lange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig – letztlich durch Entscheidung des Leiters der Zentralstelle (zuständiger Bundesminister) abgesprochen ist. Das PVG setzt allerdings voraus, dass die von der Dienstgeberseite beabsichtigte Maßnahme noch nicht getroffen ist bzw. Anträgen, Anregungen und Vorschlägen noch nachgekommen werden kann, soll doch über Künftiges eine Willensübereinstimmung erzielt werden, oder, wenn diese nicht herbeigeführt werden kann, letztlich der Leiter Zentralstelle (Bundesminister) eine Entscheidung treffen. Hat der Dienststellenleiter jedoch zulässigerweise oder aber auch gesetzwidrig eine beabsichtigt gewesene Maßnahme bereits getroffen, hat ein weiteres Verfahren darüber nicht mehr stattzufinden (PVAB vom 20.1.2016, G 1-PVAB/16-3).

- **Lehrpflichtermäßigung**
  Siehe „Teilzeitbeschäftigung“.

- **Lehrstoffverteilung**

  Um die von allen Lehrern in § 17 Abs 1 SchUG geforderte Unterrichtsarbeit leisten zu können, muss der Lehrer seinen Unterricht entsprechend vorbereiten. Die Form der Jahresplanung ist nicht reglementiert. Die Planung ist auf Verlangen eines Vorgesetzten vorzuweisen. Der Lehrer hat bei der Planung und Gestaltung seiner Unterrichtsarbeit die Kompetenzen und die darauf bezogenen Bildungsstandards zu berücksichtigen (§ 17 Abs 1a SchUG). Auf die Abstimmung der einzelnen Lehrstoffverteilungen mit Lehrpersonen der gleichen Unterrichtsfächer ist zu achten (*Winkler-Rigler*, Abschließende Prüfungen, 72).

- **Lehrverpflichtung**
  § 2 Abs 1 BLVG, § 40a Abs 3 VBG

  Bei Lehrpersonen im alten Dienstrecht beträgt das Ausmaß der Lehrverpflichtung bei Vollbeschäftigung gemäß § 2 Abs 1 BLVG 20 Wochenstunden (entspricht 40 Stunden in der Allgemeinen Verwaltung), wobei die Unterrichtsstunden in Bindung an die jeweilige Lehrverpflichtungsgruppe anzurechnen sind.

  Im neuen Lehrerdienstrecht „Pädagogischer Dienst“ beträgt die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Vertragslehrperson pd 24 Wochenstunden. 22 Wochenstunden sind durch Unterrichtserteilung und der qualifizierten Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung zu erbringen. Dabei sind in der Sekundarstufe II in Unterrichtsgegenständen, die im alten Lehrerdienstrecht in die Lehrverpflichtungsgruppen I oder II eingereiht sind, mit je 1,1 Wochenstunden auf die Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. 2 Wochenstunden sind je nach Beauftragung aus folgenden Tätigkeitsbereichen zu erbringen:
  - Klassen-, Jahrgangsvorstand,
  - Mentor,
  - Kustos,
  - Qualifizierte Beratungstätigkeit.

- **Leistungsabfall**
  § 19 Abs 3 SchUG. Siehe „Elternverständigung“.

  Bei deutlichem Leistungsabfall hat die Lehrperson mit den Erziehungsberechtigten Verbindung aufzunehmen.

- **Leistungsbeurteilung**
  Siehe Beilage „Leistungsbeurteilung“

- **Leistungsfeststellung für Lehrer**
  §§ 81 bis 90, 220 BDG

Eine Leistungsfeststellung nach dem BDG ist nur für Lehrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis möglich, nicht für Vertragslehrer. Sie hält fest, ob der Lehrer im vergangenen Schuljahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen „erheblich überschritten“,

„aufgewiesen“ oder „nicht aufgewiesen“ hat. Bei Vertragslehrern ist gemäß § 32 Abs 2 Z 3 VBG das Nichterreichen des Arbeitserfolges trotz Ermahnung ein Kündigungstatbestand.

- **Lernbegleiter**
  § 55c SchUG

Lernbegleiter sind Lehrer, die mit der Aufgabe der individuellen Lernbegleitung (s.d.) gemäß § 19a SchUG betraut sind. Dem folgend umfasst das Aufgabenfeld der Lernbegleiter:

- methodisch-didaktische Anleitungen und Beratungen sowie Unterstützung zur Bewältigung der Lehrplananforderungen,
- Planung von Lernsequenzen und Lernorganisation im Hinblick auf Termine für Prüfungen,
- Beratungsgespräche in der erforderlichen Zahl, allenfalls unter Hinzuziehung anderer Lehrer, der Erziehungsberchtigten oder sonstiger Personen,
- laufende Dokumentation der Tätigkeit,
- laufende Beobachtung des Lernprozesses und Unterstützung durch entsprechende didaktische Hinweise.

„Daraus ergibt sich, dass die Lernbegleitung keine fachliche Nachhilfe darstellt, sondern eine Begleitung und Unterstützung von Schülern in ihrem Lernprozess“ (*Andergassen*, Schulrecht 2018/19, 270 f.).

Betraut werden können mit der Tätigkeit des Lernbegleiters grundsätzlich alle Lehrer der Schule, wenngleich die Fachkunde, eine spezielle Weiterbildung in der Didaktik der Lernbegleitung und ein hohes Maß an pädagogischer Kompetenz im Umgang mit lernschwachen Schülern von besonderer Bedeutung ist (Erl. Bem. zur RV 1617 BlgNR 24. P 23 zu BGBl I 2012/19).

Die Pädagogischen Hochschulen bieten ein entsprechendes Schulungsprogramm an.

Vertragslehrern gebührt eine Vergütung je abgehaltener Betreuungsstunde in der Höhe von 1,5% des Referenzbetrages gem. § 3 Abs. 4 GehG. (§ 63c GehG), € 39,51 (2019), Vertragslehrpersonen pd müssen diese Tätigkeit ggfs. im Rahmen ihrer qualifizierten Beratungstätigkeit erbringen.

- **Leseerziehung**
  RS BMBWF 11/2013

Bildungs- und Erziehungsauftrag der österreichischen Schule ist es gemäß „Grundsatzerlass Leseerziehung“, der Leseerziehung in allen Unterrichtsgegenständen in allen Schularten und auf allen Schulstufen in Verbindung mit den anderen Unterrichtsprinzipien besondere Bedeutung zu geben.

M

- **Medienerziehung**
  RS BMBWF 4/2012

Angesichts der Herausforderungen durch die elektronischen Medien muss sich lt. „Grundsatzerlass Medienerziehung“ die Schule verstärkt dem Auftrag stellen, an der

Heranbildung kommunikationsfähiger und urteilsfähiger Menschen mitzuwirken, die Kreativität und die Freude an eigenen Schöpfungen anzuregen und sich im Sinne des Unterrichtsprinzips „Medienerziehung“ um eine Förderung und Orientierung des Einzelnen in der Gesellschaft und der konstruktiv-kritischen Haltung gegenüber vermittelten Erfahrungen zu bemühen.

- **Mehrdienstleistungen**
  § 61 GehG, §§ 47 und 91 VBG

  Bei Überstunden (über die jeweilige Lehrverpflichtung hinausgehende Stunden) wird zwischen dauernden und einzelnen Mehrdienstleistungen (MDL) unterschieden.

  Für Vertragslehrer im alten Lehrerdienstrecht sind die Mehrdienstleistungen im § 91 VBG iVm § 61 GehG geregelt. Gemäß § 8 Abs 1 BLVG kann ein Lehrer nur aus zwingenden Gründen zu Mehrdienstleistungen bis zu einem Viertel des Ausmaßes seiner Lehrverpflichtung verhalten werden. Für Vertragslehrpersonen pd sind Mehrdienstleistungen in § 47 VBG iVm § 61 GehG normiert. Anstelle von Werteinheiten sind die Wochenstunden, die das volle Beschäftigungsausmaß überschreiten, heranzuziehen. Ohne Zustimmung der Vertragslehrperson pd dürfen drei weitere Wochenstunden aus wichtigen Gründen zugeteilt werden.

  DAUERSUPPLIERUNG
  Dauernde Unterrichtserteilung (lt. Lehrfächerverteilung) und einrechenbare Nebenleistungen nach §§ 9, 10, 12 BLVG (z.B. IT-Kustodiat) sind zusammenzurechnen. Wenn dabei die 20-WE-Grenze für Lehrer im alten Dienstrecht überschritten wird, gebührt für jede zusätzliche WE (über das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung hinaus) eine Vergütung.

  Höhe der MDL-Vergütung:
  a) vollbeschäftigte Lehrer/in (Pragmatisierte oder Vertragslehrer):
  Die Vergütung für 1 Werteinheit beträgt 1,30% vom Grundgehalt (§ 61 Abs 2 Gehaltstabelle). Das Grundgehalt umfasst die Dienstzulagen (§§ 58 Abs 4-8, 59 Abs 3-12, 59a Abs 1-5a, 60 und 115 GehG), die Ergänzungszulage aus Anlass einer Einstufungsänderung (§12b, 36 GehG,) die Teuerungszulage und die Dienstalterszulage. Der Kinderzuschuss wird nicht hinzugezählt.
  b) teilbeschäftigte Lehrer/in (§ 8 BLVG, § 50 a, b, e BDG, MSchG, VKG, § 91 VBG):
  Bei vorübergehender Vertretung einer Lehrkraft gebührt bis zur Erreichung der Vollbeschäftigungsgrenze (20 WE) eine MDL-Vergütung von 1,20% vom Gehalt des Lehrers (§ 61 Abs 12 GehG).
  c) IIL-Lehrer
  Zur Vertretung einer vorübergehend verhinderten Lehrkraft beträgt die Vergütung 1,92% der Jahreswochenstunde (§ 91 Abs 3 VBG).
  d) Erzieher
  für die Vertretung eines Lehrers mit Erziehertätigkeit oder Aufsichtsführung gemäß §§10 und 12 Abs 3 BLVG gebühren 50% des Einzelsuppliersatzes an Werktagen, 25% für Nachtstunden an Werktagen, 75% für eine Beschäftigungsstunde an Sonn- und Feiertagen und 37,5% für eine Nachtstunde an Sonn- und Feiertagen (1,5-fache Schulzentrum Ungargasse Wien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut f. Gehörlosenbildung).

  Im Vertretungsfall ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern, sobald feststeht, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird (d.h. aus Einzelsupplierungen werden dann ständige MDL, allerdings nicht rückwirkend! § 61 Abs 1 Z 4 GehG).

  Die Vergütung für dauernde MDL bleibt auch bei Stundenentfall aufrecht:
  - an schulfreien Tagen lt. Schulzeitgesetz (d.h. an Feiertagen oder an einzelnen(!) schulautonom freien Tagen),

- wenn der Lehrer an einer eintägigen Schulveranstaltung oder eintägigen schulbezogenen Veranstaltung teilnimmt,
- an bis zu drei der fünf Tage in jedem Schuljahr, an denen der Lehrer Veranstaltungen der institutionellen Fort- oder Weiterbildung besucht; der allfällige freie Tag des Lehrers gehört nicht zum Kontingent,
- wenn der Lehrer an einem Tag zumindest eine Unterrichtsstunde hält (d.h. die Unterrichtserteilung also nicht zur Gänze unterbleibt); dies gilt auch für eine Supplierstunde,
- regelmäßig unterrichtsfreier Wochentag nach Diensteinteilung,
- aufgrund eines Dienstauftrages zur Erfüllung einer Tätigkeit, die
  a) im gesamtschulischen Interesse liegt,
  b) weder zu den lehramtlichen Pflichten zählt noch der einer fünf Tage pro Schuljahr überschreitenden Fort- oder Weiterbildung oder einer sonstigen Ausbildung dient
  c) nicht zu einem anderen Zeitpunkt möglich ist,
- bei Entfall des Unterrichts durch Ausübung der Funktion als Personalvertreter,
- bei Teilnahme an Besprechungen oder Schulungen für Personalvertreter bzw. für Gewerkschafter der Bundes- oder Landesleitung,
- amtsärztliche Untersuchungstermine.

Dem Unterricht ist die Erziehertätigkeit und Aufsichtsführung gleichgestellt.
Administrative Tätigkeiten, welche als Einrechnung in die Lehrverpflichtung berücksichtigt sind, haben in Bezug auf die Einstellung von MDL keine Bedeutung. Das bedeutet, dass eine tageweise Einstellung der MDL zu erfolgen hat, wenn der Lehrkraft an diesem Tag der gesamte Unterricht entfällt, dieser aber an diesem Tag beispielsweise in der Schulbibliothek gearbeitet hat.

<u>Die Vergütung wird eingestellt</u>

- an Tagen, an denen der Unterricht komplett entfällt (z.B. Erkrankung, Sonderurlaub, mehrtägige Schulveranstaltung, geblockte schulautonome Tage),
- Allerseelentag und Fest des Landespatrons,
- in Ferialzeiten, die zumindest eine Woche dauern. Darunter fallen die gesamten Weihnachtsferien (inkl. 6. Jänner), die Semester-, Osterferien (Dienstag nach Ostern ab 2020 Unterricht) und Herbstferien,
- wenn der Unterricht während einer ganzen Woche unterbleibt (z.B. wenn – auch einzelne – schulautonom freie Tage mit schulfreien Tagen lt. Schulzeitgesetz kombiniert werden und somit eine ganze freie Woche entsteht),
- Teilnahme an institutioneller Fort- und Weiterbildung ab dem 4. Tag,
- Zumindest zwei unmittelbar aneinander folgende schulautonome freie Tage,
- Abwesende Klassen und der Unterricht entfällt zur Gänze,
- Behördenladungen,
- Sonderurlaub, sonstige Verhinderung, Pflegefreistellung, Arztbesuch,
- Teilnahme an Dienststellenversammlungen und gänzlicher Entfall des Unterrichts (ausgenommen PV-Organe).

Die Einstellung beträgt

- ein Sechstel der wöchentlichen MDL, wenn der Lehrer an sechs Tagen Unterricht zu erteilen hat
- ein Fünftel der wöchentlichen MDL, wenn der Lehrer an bis zu (!) fünf Tagen Unterricht zu erteilen hat

<u>EINZELSUPPLIERUNGEN</u>

<u>§61 GehG Vertragslehrer/innen (Dienstrecht alt):</u>

Für die erste Vertretungsstunde pro Woche gebührt keine Vergütung. Zusätzlich müssen zehn Einzelsupplierstunden pro Schuljahr (ab SJ 2009/10) unbezahlt geleistet werden, sofern sie tatsächlich anfallen. Auf Lehrer mit herabgesetzter Lehrverpflichtung tritt an Stelle von zehn Vertretungsstunden die ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Zahl von Vertretungsstunden (ab 1.1.2011). Darüber hinaus erhält der Lehrer pro Supplierstunde einen fixen Betrag. Stunden der Aufsichtsführung bei Klausurprüfungen im Rahmen abschließender Prüfungen gelten als Vertretungsstunden. Laut § 61 Abs 11 GehG werden die zu haltenden Stunden einer Aufsichtsführung während der Klausurprüfung im Rahmen einer Reife- und Diplomprüfung, einer Diplomprüfung
gemäß SchOG und einer Abschlussprüfung wie Vertretungsstunden (Supplierstunden) verrechnet.

- Da das Unterrichtsjahr in Abschlussklassen bereits mit dem Tag vor dem Beginn der Klausurprüfung endet, zählen alle folgenden Aufsichtsstunden nicht mehr zum Dienstplan des Lehrers und sind daher (ausgenommen die erste Aufsichtsstunde/ Woche und die zusätzlichen 10 Gratissupplierstunden [Poolstunden] pro Schuljahr) abzugelten.
  Bsp.: schriftliche Matura beginnt am Mittwoch. Ende des Unterrichtsjahres ist der Dienstag. Die Lehrkraft bekommt bis zum Ende der Woche die MDLs bezahlt.
  Bsp.: schriftliche Matura beginnt am Montag. Ende des Unterrichtsjahres ist der vorangegangene Freitag. Keine MDLs mehr ab der Maturawoche.
- Wird statt einer stundenplanmäßigen Unterrichtseinheit eine Aufsichtsstunde (z.B. Aufsicht statt Geschichte in einer 2. Klasse) gehalten, gilt die Lehrverpflichtung als erfüllt. Daher besteht keinerlei Anspruch auf Abgeltung = Stattstunde.
- Hat ein Lehrer an einem Tag dieser Woche nur Stunden in den Abschlussklassen, so wird dieser Tag wie ein zusätzlicher freier Tag behandelt. Es kommt bei einer Absenz des Lehrers daher zu keiner aliquoten MDL-Einstellung.

In Fällen, in denen pro Tag mehr als drei Vertretungsstunden in Form eines Blockunterrichts (+ der dafür notwendigen Vor- und Nachbereitung) durch einen für den betreffenden Unterrichtsgegenstand unterrichtsberechtigten Lehrer gehalten werden, gilt nicht die Einzelsupplierregelung, sondern die Vergütung wie in Höhe von Dauersupplierungen.
Bei der Leistung von Einzelsupplierungen gilt folgende Reihung:

- zuerst wird die "Gratis-Supplierstunde" je Woche erfüllt (§ 61 Abs 8 GehG)
- dann müssen die 10 weiteren „Gratis-Supplierstunden“ erfüllt werden,

dann erst werden die darüberhinausgehenden Supplierstunden vergütet.

Vertragslehrpersonen pd:
§ 47 VBG. Zur Vertretung einer vorübergehenden gehinderten Lehrperson gebührt für jede Vertretungsstunde, die im jeweiligen Unterrichtsjahr über 24 Vertretungsstunden hinausgeht, eine fixe Vergütung in der Höhe von € 37,8 (per 1.1.2019).

- **Methodenfreiheit**
  Siehe “Lehrer”

- **Mentor**
  § 39 a VBG

  Der Mentor hat die Vertragslehrperson pd in der Induktionsphase bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten, mir ihr deren Tätigkeiten in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren, sie im erforderlichen Ausmaß anzuleiten, sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Weiters hat er den Unterricht der Vertragslehrperson pd in der Induktionsphase im erforderlichen Ausmaß zu beobachten, ein Entwicklungsprofil zu

erstellen und bis spätestens drei Monate vor Ablauf der Induktionsphase ein Gutachten zu deren Verwendungserfolg zu erstatten.

- **Minderjährigkeit**
  Siehe „Handlungsunfähigkeit des nicht eigenberechtigten Schülers“.

- **Mindestdauer des Schulbesuches**
  § 31 e SchUG; siehe „Überspringen von Schulstufen“

  Die Mindestdauer des Schulbesuches entspricht der vorgesehenen Anzahl an Schulstufen. Im Falle des Überspringens von Schulstufen sind an BMHS mindestens so viele Schuljahre zu besuchen, wie der Zahl der Schulstufen reduziert um eins entspricht.

- **Ministerium**
  Siehe „Bildungsministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung“

- **Mitarbeit**
  § 4 LBVO

  Die Feststellung der Mitarbeit der Schüler im Unterricht ist die „wichtigste Form der Leistungsfeststellung“ (*Juranek*, Schulrecht, 119), umfasst gemäß § 4 LBVO den Gesamtbereich der Unterrichtsarbeit in den einzelnen Unterrichtsgegenständen und erfasst:
  - in die Unterrichtsarbeit eingebundene mündliche, schriftliche, praktische und graphische Leistungen,
  - Leistungen im Zusammenhang mit der Sicherung des Unterrichtsertrages einschließlich der Bearbeitung von Hausübungen,
  - Leistungen bei der Erarbeitung neuer Lehrstoffe,
  - Leistungen im Zusammenhang mit dem Erfassen und Verstehen von unterrichtlichen Sachverhalten,
  - Leistungen im Zusammenhang mit der Fähigkeit, Erarbeitetes richtig einzuordnen und anzuwenden.

  Bei der Mitarbeit sind Leistungen zu berücksichtigen, die der Schüler in Alleinarbeit erbringt und Leistungen des Schülers in der Gruppen- und Partnerarbeit.

  Den Erl Bem zu § 4 LBVO (BGBl 1992/492) ist zu entnehmen, dass es auch Mitarbeitsleistungen schriftlicher Art (Ausfüllen von Lückentexten, Rechnen an der Tafel, Führung von Mitschriften etc.) gibt. Wie *Juranek* ausführt, müssten sich diese schriftlichen Formen der Mitarbeitsüberprüfung jedoch deutlich von den anderen Formen schriftlicher Leistungsfeststellung u.a. in Länge, Stoffumfang und Schwierigkeitsgrad unterscheiden. Bei den schriftlichen Formen der Mitarbeitsfeststellung müsse sorgfältig darauf Bedacht genommen werden, dass es sich dabei nicht um einen (verkappten) Test oder ein Diktat und anderem (unzulässigem) Namen handle (*Juranek*, Schulrecht, 119).

  Der gesetzgeberischen Intention folgend, soll die Benotung nicht in erster Linie von punktuellen Prüfungen abhängig gemacht werden, sondern möglichst viele Beobachtungsdaten in die Zeugnisnote miteinbeziehen, um so ein Gegengewicht vor allem zu den mündlichen Prüfungen und Schularbeiten zu schaffen. „Folgerichtig hat der Lehrer in die Mitarbeitsfeststellung den *Gesamtbereich der Unterrichtsarbeit* miteinzubeziehen. Ein lediglich punktuelles Feststellen der Mitarbeit, etwa durch „Bankfragen“ oder schriftliche Arbeitsformen, widerspricht […] der Grundintention einer unterrichtsbegleitenden Leistungsfeststellung.“ (*Neuweg*, Leistungsbeurteilung, 27).

Hausübungen sind lediglich ein Teil der Mitarbeit im Zusammenhang mit der Sicherung des Unterrichtsertrages (*Juranek*, Schulrecht, 119).

Wie *Neuweg* ausführt, umfasst die Feststellung der Mitarbeit *alle* Leistungen von Schülern im Unterricht und im Rahmen von Hausübungen (mit Ausnahme der bei Informationsfeststellungen erbrachten Leistungen), „*also z.B. Leistungen bei Lehrstoffwiederholungen, die aktive Mitarbeit bei der Erarbeitung von neuem Lehrstoff, die Führung der Übungshefte, das Ausfüllen von Texten in Schulbüchern, Rechnungen an der Tafel usw. Dem Text der LBVO kann jedoch nicht entnommen werden, wie die Mitarbeit nun konkret festzustellen bzw. was genau unter die jeweiligen Litera einzuordnen ist. Es wird auch nicht ausgeführt, welche Gewichtung den einzelnen Beiträgen zukommt, die die Lehrkraft gesammelt hat*." (*Neuweg*, Leistungsbeurteilung, 28).

Einzelne Leistungen im Rahmen der Mitarbeit sind nicht gesondert zu benoten. Aufzeichnungen über die Mitarbeit sind jedoch gemäß § 4 Abs 3 LBVO so oft und so eingehend vorzunehmen, wie dies für die Leistungsbeurteilung erforderlich ist. Primär dienen diese Aufzeichnungen nicht Beweiszwecken bei allfälligen Widerspruchsverfahren (siehe dortselbst), sondern dienen bei einem Lehrerwechsel dem „Nachfolger" als Beurteilungsgrundlage (vgl. VwGH vom 09.03.1981, VwSlgNF 10.391/A).

Es ist nicht gestattet, anstelle der Feststellung der Mitarbeit von den Ergebnissen anderer Leistungsfeststellungen auf die Mitarbeit rückzuschließen (VwGH vom 09.03.1981, Zl. 10/3420/80; vgl. *Neuweg*, Leistungsbeurteilung, 28).

Untersagt ist auch die Einbeziehung des Verhaltens in die Leistungsbeurteilung. Die Mitarbeitsfeststellung dient nicht der Disziplinierung. „Einem grundlegenden Missverständnis ist es daher geschuldet, wenn Lehrer über die Mitarbeitsnote bewerten, ob ein Schüler sich im Unterricht pflichtgemäß, angepasst und konstruktiv verhalten hat. Wie alle anderen Noten auch – mit Ausnahme der Verhaltensnote – bewertet die Mitarbeitsnote die *fachliche* Kompetenz des Schülers." (*Neuweg*, Leistungsbeurteilung, 28).

- **Mitbestimmungsrecht der Schüler**
  Siehe „Schülermitverwaltung"

- **Mitverwendung**
  Gemäß § 210 BDG kann der Lehrer aus wichtigen dienstlichen Gründen im Auftrag der Dienstbehörde vorübergehend an einer anderen Schule oder an einer Pädagogischen Hochschule verwendet werden. Wie den Erläuterungen RV 11 BlgNR 15. GP (BDG 1979) zu entnehmen ist, soll mit dieser Bestimmung, wie schon bisher gemäß § 31 Abs 3 LDP, die Dienstbehörde in die Lage versetzt werden, Lehrer aus wichtigen dienstlichen Gründen ohne deren Zustimmung vorübergehend auch an einer benachbarten Schule zu verwenden. Als „wichtiger dienstlicher Grund" wird vor allem anzusehen sein, dass ein Lehrer an seiner Stammschule nicht die volle Lehrverpflichtung erfüllt.

  Personalvertreter dürfen nicht gegen ihren Willen an einer anderen Dienststelle verwendet werden, weil sie sonst in der Wahrnehmung jener Aufgaben, die ihnen nach den Bestimmungen des PVG obliegen, behindert werden. Die Mitverwendung kommt im Endergebnis einer Dienstzuteilung (wenn auch nur mit einem Teil der Arbeitskraft) gleich. Eine Mitverwendung eines PVers gegen seinen Willen steht bei einer nur geringfügigen Mitverwendung (etwa im Ausmaß von 2 bis 5 Unterrichtsstunden) der Tätigkeit des PVers nicht entgegen. Eine über diese geringfügige Mitverwendung hinausgehende Mitverwendung eines PVers gegen seinen Willen an einer anderen Schule entzieht den PVer weitgehend der Anstalt, deren Ausschuss er angehört und behindert ihn wesentlich in seiner Tätigkeit (PVAK vom 05.07.1991, A4-PVAK/91).

- **Mutterschaft – Mutterschutz**
  MSchG, VKG, Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), GehG, BDG, VBG, PG, ASVG. Siehe „GÖD, Leitfaden für berufstätige Eltern"; auch „Abfertigung", „Karenzurlaub", „Teilzeitbeschäftigung für Pragmatisierte".

  Meldung der Schwangerschaft:
  § 3 Abs 4 MSchG sieht vor, dass die schwangere Dienstnehmerin, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen hat. Die Mitteilungspflicht dient dazu, dem Dienstgeber die Möglichkeit zu geben, die umfangreichen Schutzbestimmungen des MSchG einzuhalten. Für die Mitteilung ist keine bestimmte Form vorgeschrieben; sie kann schriftlich oder auch mündlich erfolgen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat folgende Daten über die schwangere Dienstnehmerin mitzuteilen: Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz sowie den voraussichtlichen Geburtstermin. Eine Kopie dieser Meldung an das Arbeitsinspektorat muss der werdenden Mutter ausgefolgt werden.

  Schutzmaßnahmen:
  Gemäß § 4 MSchG sind für eine schwangere Dienstnehmerin ab Bekanntgabe der Schwangerschaft all jene Arbeiten verboten, die eine schwere körperliche Belastung darstellen oder für das werdende Kind schädlich sind. Der Dienstgeber muss dafür sorgen, dass Frauen von solchen Arbeiten (z.B. Heben von Lasten, Arbeiten verbunden mit einer Gefahr der Berufserkrankung iSd ASVG, besonders unfallgefährdende Arbeiten sowie Arbeiten mit gewissen biologischen Stoffen) abgezogen werden. Es gilt das Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahmen) sowie das Überstundenverbot (§ 6 ff. MSchG).

  Mutter-Kind-Pass:
  Der Mutter-Kind-Pass dient der gesundheitlichen Vorsorge für Schwangere und Kleinkinder. Er beinhaltet die im Mutter-Kind-Pass-Programm vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen während der Schwangerschaft und bis zum 5. Lebensjahr des Kindes. Für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in voller Höhe müssen die ersten zehn Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen bei der zuständigen Krankenkasse nachgewiesen werden. Fehlt dieser Nachweis, wird das Kinderbetreuungsgeld gekürzt. Der Mutter-Kind-Pass wird nach Feststellung einer Schwangerschaft von dem Gynäkologen ausgehändigt. Auch bei folgenden Ärzten bzw. Einrichtungen ist ein Mutter-Kind-Pass erhältlich, wenn diese Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen durchführen: Allgemeinmediziner, Ambulatorien, Schwangeren- bzw.Familienberatungsstellen sowie Ambulanzen von Entbindungsabteilungen.

  Mutterschutzfrist:

  Absolutes Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs 1-2 MSchG):
  8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und 8 Wochen nach der Geburt (absolutes Beschäftigungsverbot). *Erfolgt die Geburt früher als vorgesehen*: Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt um das Ausmaß der Verkürzung (maximal bis 16 Wochen nach Geburt). Bei Frühgeburt: mindestens 12 Wochen nach der Geburt, ebenso bei Mehrlingsgeburten und Kaiserschnitt.

  Individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs 3 MSchG):
  Dies tritt im Fall einer Gefährdung von Leben oder Gesundheit der werdenden, berufstätigen Mutter oder ihres Kindes ein. Die werdende Mutter ist ab Vorlage eines entsprechenden Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes (nur Betriebe) an den Dienstgeber sofort vom Dienst freizustellen. Häufigste Freistellungsgründe: Wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.

Nach einer Fehlgeburt: kein Mutterschutz, allfällige Dienstverhinderung ist Krankenstand.

Finanzielle Ansprüche vor und nach der Geburt:
Vertragslehrerinnen erhalten keinen Bezug, sondern über Antrag Wochengeld von der Gebietskrankenkasse bzw. der BVA (Dienstverhältnis ab 1.1.1999).
Das Wochengeld gebührt
- für die letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung,
- für den Tag der Entbindung,
- für die ersten acht Wochen nach der Entbindung (Geburtsnachweis ist nötig),
- bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnitt für die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung,
- bei einem individuellen Beschäftigungsverbot (= Dienstfreistellung) für jenen Zeitraum, in dem die Lehrerin aufgrund eines Zeugnisses des Amtsarztes nicht beschäftigt werden darf.

Zur Berechnung des Wochengeldes benötigt die Krankenkasse eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld, ausgestellt vom Dienstgeber, sowie eine Bestätigung des behandelnden Gynäkologen über den voraussichtlichen Entbindungstermin.

Höhe des Wochengeldes:
Das Wochengeld entspricht dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei vollen Monate vor Beginn der Schutzfrist. Sonderzahlungen, wie das 13. bzw. 14. Gehalt, Abgeltung für die Vorbereitung zur abschließenden Prüfung, Kustodiatsabgeltung, Prüfungstaxen, Jahrgangs-/Klassenvorstandsabgeltung,..., sowie Mehrdienstleistungen und Zulagen (Dienstzulagen, Erzieherzulagen,...) werden für das Wochengeld mit berücksichtigt (§ 162 Abs 3 ASVG).

Sonstige Bestimmungen:
Wenn Versicherte in den letzten drei Monaten vor Beginn des Beschäftigungsverbotes infolge Krankheit nicht das volle Entgelt bezogen haben, verschiebt sich dieser Zeitraum für die Wochengeldberechnung nach hinten, d.h. die Zeiten des Krankenstandes bleiben unberücksichtigt. Für ab 2011 neu in den Bundesdienst Eintretende gilt, dass ihnen eine Ergänzung auf den Durchschnitt der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes gebührenden Bezüge zusteht, falls die laufende Barleistung durch die Krankenkasse den Durchschnittsbezug nicht erreicht (§ 24b VBG, § 8a VBG). Hierfür ist ein formloser schriftlicher Antrag beim Dienstgeber zu stellen. Tritt die Schutzfrist während einer Karenz nach dem MSchG ein, sind die drei Monate vor der Karenz als Berechnungsgrundlage heranzuziehen. Endet ein befristetes (mindestens drei Monate dauerndes) Dienstverhältnis durch Zeitablauf vor der Schutzfrist während einer Schwangerschaft, besteht ebenfalls Anspruch auf Wochengeld.
Wochengeldbezug der Mutter und ein gleichzeitiger Kinderbetreuungsgeldbezug durch den Vater ist möglich (§ 6 Abs 2, 3 KBGG). Wochengeldbezug und gleichzeitiger Kinderbetreuungsgeldbezug der Mutter ist nicht möglich.
Während des individuellen Beschäftigungsverbotes erhalten Vertragslehrerinnen einen finanziellen Ausgleich gem. § 14 MSchG in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn Wochen im ursprünglichen Dienstverhältnis, aber ohne Mehrdienstleistungen (vgl. „Leitfaden für berufstätige Eltern – GÖD“).
Ist eine Vertragslehrerin bis zum Antritt der Schutzfrist beschäftigt und damit krankenversichert (dazu zählt auch die Zeit während des Kinderbetreuungsgeldbezuges), gebührt in jedem Fall Wochengeld. Zu beachten ist, dass eine eigene Pflichtversicherung bis zum Stichtag der Schutzfrist besteht. Bei einem Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge gemäß § 50 BDG bzw. § 29c VBG liegt kein eigener Versicherungsschutz vor.

OGH Entscheid vom 14.11.2017, 10 ObS 115/17k:
Ab Meldung einer Schwangerschaft gilt das Überstundenverbot bei Schwangerschaft. Der OGH hat in seiner Entscheidung dargelegt, dass es bei der Berechnungsgrundlage des Wochengeldes ausschließlich auf Zeiträume des ungekürzten Entgeltbezuges ankommt.
Die GÖD weist aber darauf hin, dass die Entscheidung des OGH von regelmäßigen Überstunden spricht und daher keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden kann, ob auch bei nur fallweise geleisteten Überstunden diese Entscheidung greift.

Kündigungs- und Entlassungsschutz
Gemäß § 10 MSchG kann eine Vertragsbedienstete während der Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Ein Entlassung (z.B. grobe und schuldhafte Dienstpflichtverletzung, Untreue, Erschleichung der Aufnahme durch unwahre Angaben [das Verschweigen einer Schwangerschaft ist kein Entlassungsgrund]) kann nur nach Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam erfolgen. Keine Ablaufhemmung bei befristeten Lehrerinnenverträgen. Gegen eine diskriminierende Nichtverlängerung (Nichtverlängerung wg. Schwangerschaft) von befristeten Dienstverhältnissen kann eine Feststellungsklage eingebracht werden.

Geburt
Einreichen der Geburtsbestätigung oder Geburtsurkunde nach der Geburt zur Mitversicherung des Kindes und Antrag auf Kinderbetreuungsgeld (Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen). Ausstellen einer Geburtsurkunde/Geburtsbescheinigung durch das Standesamt/Gemeindeamt des Geburtsbezirkes und Meldezettel – Meldung binnen einer Woche beim Gemeindeamt.

Meldung der Geburt an den Dienstgeber, Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde, Antrag auf Zuerkennung des Kinderzuschusses – eventuell Ummeldung auf die/den nicht in Karenz oder Teilzeit befindliche/-n Partner/-in.

Meldung an den Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist – acht Wochen nach der Geburt - über die Inanspruchnahme einer Mutterschafts- bzw. Väterkarenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG bzw. nach den dienstrechtlichen Vorschriften.

Karenz/Teilzeit (siehe dortselbst)

N

- **Nachtragsprüfung**
  § 20 Abs 3 und 4 SchUG

  Wenn ein Schüler ohne eigenes Verschulden so viel vom Unterricht versäumt, dass die erfolgreiche Ablegung einer Feststellungprüfung nicht zu erwarten ist, ist sie ihm vom Schulleiter auf mindestens acht, höchstens zwölf Wochen zu stunden. Der Fristenlauf beginnt ab dem fiktiven Termin der Feststellungsprüfung. Fällt die Zeit in die Ferien, ist die Nachtragsprüfung zu Beginn des folgenden Schuljahres durchzuführen (*Jonak/Kövesi*, SchUG § 22 Anm 10). Hat der Schüler die Nachtragsprüfung nicht bestanden, ist er auf Antrag innerhalb von zwei Wochen zu einer Wiederholung der Nachtragsprüfung zuzulassen (der Antrag ist spätestens am dritten Tag nach Ablegung dieser Prüfung zu stellen). Über den Verlauf der

Feststellungsprüfung hat der Lehrer schriftliche Aufzeichnungen zu führen, die Aufgabenstellung, die Beschreibung der Leistungen und ihre Beurteilungen zu enthalten haben (§ 77 lit c SchUG).

Nachtragsprüfung für den praktischen Unterricht gemäß § 20 Abs 4 SchUG: Wenn ein Schüler im praktischen Unterricht oder an einer Bildungsanstalt für Elementarpädagogik oder Sozialpädagogik in Kindergarten-, Hort- oder Heimpraxis oder Leibeserziehung oder Bewegungserziehung, Bewegung und Sport mehr als das Achtfache der wöchentlichen Stundenzahl eines Pflichtgegenstandes versäumt, ist ihm Gelegenheit zu geben, die in diesem Pflichtgegenstand geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine Prüfung nachzuweisen, sofern er die Versäumnisse durch eine facheinschlägige praktische Tätigkeit nachgeholt hat. Ist das Nachholen dieser praktischen Tätigkeit während des Unterrichtsjahres nicht möglich, so hat dies in Form einer vierwöchigen facheinschlägigen Ferialpraxis zu erfolgen; in diesem Fall kann die Prüfung zu Beginn des folgenden Schuljahres abgelegt werden. Bei Nichtablegen der Prüfung ist der Schüler in diesem Pflichtgegenstand nicht zu beurteilen. Für die Prüfung ist gemäß § 21 Abs 4 LB-VO so viel Zeit aufzuwenden, als für die Gewinnung einer einwandfreien Beurteilung notwendig ist. Ein Prüfungsprotokoll ist anzufertigen (§ 20 Abs 4 SchUG).

Nachtragsprüfungen kommen nur bei unverschuldetem Versäumnis in Betracht. „Bei verschuldetem Versäumnis bleibt der Schüler im betreffenden Unterrichtsgegenstand unbeurteilt. Dies hat im Hinblick auf § 25 Abs 1 SchUG zur Folge, dass der Schüler die Schulstufe nicht erfolgreich abschließen kann und demnach nicht zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe berechtigt ist“ (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 236).

- **Nebenbeschäftigung / Nebentätigkeit**
  §§ 37, 56 und 216 BDG; § 5 VBG

  Im Unterschied zur Nebentätigkeit, bei der der Bund Arbeitgeber ist, ist Nebenbeschäftigung jede erwerbsmäßige Tätigkeit neben der Haupttätigkeit des Beamten und des Vertragsbediensteten. Als „erwerbsmäßig“ gilt die Tätigkeit dann, wenn sie zu nennenswerten Einkünften führt. Als Richtwert kann der Betrag von € 730 gem. § 41 EStG herangezogen werden (VwGH 29.6.1988 ZfV 1990/555; *Fellner*, BDG, E 59 § 57). Erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen sind zu melden. Sie sind nicht gestattet, wenn sie die Erfüllung dienstlicher Aufgaben behindern, die Vermutung der Befangenheit hervorrufen oder sonstige dienstliche Interessen gefährden. Genehmigungspflichtig sind jedenfalls: Betrieb einer Privatschule oder –erziehungsanstalt; Erteilung des Privatunterrichts an Schüler der eigenen Schule; Aufnahme von Schülern der eigenen Schule in Kost und Quartier.

  Lehrer, deren Lehrverpflichtung nach den §§ 50a, 50b, 50e oder 50f herabgesetzt ist oder die eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch nehmen oder die sich in einem Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes nach § 75c BDG oder § 29e VBG befinden, brauchen auf jeden Fall auch die Genehmigung der Dienstbehörde. Diese ist zu versagen, wenn die Ausübung der Nebenbeschäftigung dem Grund der oben angeführten Maßnahmen widerspricht.

- **Nebengebühren**
  § 15 GehG; § 22 VBG

  Zu den Nebengebühren für Lehrer zählen Überstunden (Mehrdienstleistunge), Abgeltung für Führung der Klassen-/Jahrgangsvorstandsgeschäfte, Kustodiatsabgeltungen.

- **Nebenleistungen**
  § 9 BLVG; NebenleistungsVO; PD-NebenleistungsVO

Als Nebenleistungen seien beispielhaft angeführt: Administrator, Schulbibliothekar, Kustodiatspool für die pädagogisch-fachliche Betreuung von IT-Arbeitsplätzen, Einrechnung für die Werkstätten-, Werkstättenlabor- und Bauhofleitung etc.

(*Kastl*: Kustodiate und Nebenleistungen)

- **NOST (=Neue Oberstufe)**
  §§ 22a ff. SchUG

  Die NOST ist eine ab der 10. Schulstufe an zumindest dreijährigen mittleren und höheren Schulen praktizierte semesterorientierte Leistungsfeststellungsform. Dabei sind ausschließlich im jeweiligen Semester erbrachte Leistungen zu beurteilen und im entsprechenden Semesterzeugnis zu dokumentieren. Wenn ein oder mehrere Unterrichtsgegenstände nicht oder mit „Nicht genügend" beurteilt wurden, hat das Semesterzeugnis ein Beiblatt zu enthalten, auf dem diejenigen Bildungs- und Lehraufgaben sowie Lehrstoffe des betreffenden Unterrichtsgegenstandes und Semesters zu benennen sind (Kompetenzbereiche), die für die Nichtbeurteilung oder die Beurteilung mit „Nicht genügend" maßgeblich waren. Der Schüler ist berechtigt, in diesen Gegenständen eine Semesterprüfung abzulegen. (Vgl. *Andergassen*, Schulrecht, 265 ff.)

O

- **Organhaftung**
  Organhaftpflichtgesetz (OrgHG)

  Gemäß § 1 OrgHG müssen Personen, die als Organe des Bundes u.a. handeln, für den Schaden am Vermögen einstehen, den sie dem Rechtsträger, als dessen Organ sie gehandelt haben, in Vollziehung der Gesetze durch ein schuldhaftes, rechtswidriges Verhalten unmittelbar zugefügt haben. Bei der Haftung nach dem Organhaftpflichtgesetz kommt schon bei leicht fahrlässiger Schadenszufügung am Eigentum des Bundes die Haftung des Organs (Lehrer) wegen der vorzunehmenden Mäßigung (so genanntes Haftungsprivileg) in einer Größenordnung von 10 bis 15% des Gesamtschadensbetrages in Betracht. Für solche Fälle sind aus der Berufshaftpflichtversicherung der GÖD keine Leistungen vorgesehen, es besteht ein Haftungsausschluss. Die Zahl derartiger Haftungsfälle ist nach Auskunft der Rechtsabteilung der GÖD sehr gering. (Vgl. *Koziol/Frotz*, Folgen der Verletzung von Aufsichtspflichten durch Lehrer, 97; *Juranek*, Schulrecht, 201).

P

- **Pädagogische Freiheit**
  Gemäß § 17 Abs 1 SchUG hat der Lehrer in „eigenständiger und verantwortlicher Unterrichts- und Erziehungsarbeit" die Aufgabe der österreichischen Schule zu erfüllen. Mit der Formulierung „eigenständig und verantwortlich" anerkennt die Rechtsordnung, dass der Lehrer nicht nur ein „fremdbestimmtes Vollzugsorgan genereller und individueller Handlungsanweisungen" sein soll, sondern vielmehr bei seiner Arbeit in „persönlicher Verantwortung ein bestimmtes Maß autonomer Entscheidungskompetenz" wahrzunehmen hat. „Ein subjektives Recht wird dem Lehrer durch die Bestimmung nicht eingeräumt. Die pädagogische Freiheit (Methodenfreiheit) des Lehrers ist bloß Rechtsreflex des § 17 Abs 1

SchUG. Die Eigenständigkeit der vorgesehenen Unterrichts- und Erziehungsarbeit binhaltet daher keine prinzipielle Weisungsfreiheit“ (*Berka*, Pädagogische Freiheit, 587 ff.; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 166).

- **Pensionsrecht der Vertragsbediensteten**

Jede Leistung aus der Pensionsversicherung kann nur über einen entsprechenden Antrag (www.pensionsversicherung.at) gewährt werden.

Alterspension

Der Anspruch auf Alterspension für ab 1. Jänner 1955 geborene Personen ist gegeben, wenn das Regelpensionsalter (für Männer Vollendung des 65. Lebensjahres; für Frauen Vollendung des 60. [steigt ab 1.12.1963 bis 2.6.1968 geborene Frauen auf 65] erreicht und die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren (von denen mindestens 7 Jahre auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden) erfüllt ist.

Langzeitversicherungspension

Männer (nach 31.12.1953 geboren) haben Anspruch auf Langzeitversicherungspension, sofern sie 45 Beitragsjahre erworben und das 62. Lebensjahr vollendet haben. 1960 geborene Frauen haben Anspruch auf Langzeitversicherungspension, sofern sie das 58. Lebensjahr vollendet und 43 Beitragsjahre erworben haben, 1961 geborene Frauen haben Anspruch auf Langzeitversicherungspension, sofern sie das 59. Lebensjahr vollendet und 44 Beitragsjahre erworben haben. Für Frauen der Jahrgänge 1962 bis 1965 deckt sich das Antrittsalter einer Langzeitversichertenpension mit dem einer Alterspension. Frauen geboren ab 2.6.1965 haben Anspruch auf eine Langzeitversicherungspension, sofern sie das 62. Lebensjahr vollendet und 45 Beitragsjahre erworben haben. Als Beitragsmonate gelten Zeiten der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit, maximal 60 Monate Kindererziehungszeiten, Zeiten des Wochengeldbezuges (nicht deckend mit Kindererziehungszeiten), Zeiten des Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienstes.

Korridorpension

Der Anspruch auf Korridorpension ist frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres bei Vorliegen von 40 Versicherungsjahren gegeben. Für Frauen kommt die Korridorpension erst ab 2028 in Betracht. Vorher besteht für sie die Möglichkeit, bereits vor Vollendung des 62. Lebensjahres entweder eine Alterspension oder eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen.

Berufsunfähigkeitspension

Für vor dem 1. Jänner 1964 geborene Versicherte gibt es eine Berufsunfähigkeitspension sowohl bei vorübergehender als auch bei dauernder Berufsunfähigkeit, für ab 1. Jänner 1964 geborene Versicherte gibt es eine Berufsunfähigkeitspension nur bei dauernder Berufsunfähigkeit. Bei vorübergehender Berufsunfähigkeit besteht Anspruch auf Umschulungsgeld (wenn Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind) oder auf Rehabilitationsgeld (wenn Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation entweder nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind.

Ein Antrag auf Berufsunfähigkeitspension gilt vorrangig als Antrag auf Leistungen der Rehabilitation.

Für vor dem 1. Jänner 1964 geborene Personen ist die Pensionsversicherungsanstalt verpflichtet, bei einem Antrag auf Berufsunfähigkeitspension zu prüfen, ob nicht durch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation der Pensionsantritt vermieden werden kann. Zuerst ist daher über die Möglichkeit einer beruflichen Rehabilitation und danach über eine allfällige Pensionszuerkennung zu entscheiden. Grundsätzlich darf es zu keiner beruflichen Rehabilitation

„nach unten“ kommen. Für die Dauer der Rehabilitation gebührt der versicherten Person grundsätzlich Übergangsgeld in der Höhe der Berufsunfähigkeitspension.

Eine befristete Gewährung der Pension kommt für ab 1. Jänner 1964 geborene Versicherte nicht mehr in Betracht.

Für ab 1. Jänner 1964 geborene Personen wird die befristete Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit durch ein Rehabilitationsgeld der Gebietskrankenkasse bzw. durch ein Umschulungsgeld des AMS ersetzt. Zu diesen Geldleistungen werden medizinische bzw. berufliche Maßnahmen der Rehabilitation gewährt.

(Vgl. *Pensionsversicherungsanstalt* (Hrsg.), Pensionsansprüche im Überblick; *Marek*, Die Pensionen ab dem Jahr 2019).

Pensionsberechnung
Für alle ab 1. Jänner 1955 geborenen Versicherten wird die Pension nach dem im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelten Pensionskontosystem berechnet. Abfrage mittels Bürgerkarte oder Handy-Signatur unter www.pensionsversicherung.at.

- **Pensionsrecht der Beamten**

Übertritt in den Ruhestand (§ 13 BDG)
Der Beamte tritt amtswegig gemäß § 13 BDG mit Ablauf des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendet, ohne Abschläge in den Ruhestand (gesetzliches Pensionsalter).

Langzeitversichertenregelung (§§ 236b bzw. 236d BDG)
Beamte, die ab 01.01.1954 geboren sind, können mit Abschlägen ihre Ruhestandsversetzung ab Vollendung des 62. Lebensjahres bewirken, wenn die 42 Jahre beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit (Dienstzeit in einem öffentlichen oder privaten Dienstverhältnis, maximal 60 Monate Kindererziehungszeiten, Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungszeit, Zeiten des Wochengeldbezuges [nicht deckend mit Kindererziehungszeiten], nachgekaufte Zeiten) aufweisen.

Korridorpension (§ 15c BDG, § 4 Abs 2 APG)
Beamte können mit Abschlägen ihre Ruhestandsversetzung bewirken, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und 40 Jahre ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit aufweisen.

Dienst- bzw. Berufsunfähigkeit (§ 14 BDG, § 271 ff ASVG)
Gemäß § 14 ist der Beamte von Amts wegen oder auf seinen Antrag mit Abschlägen in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist.

Pensionsberechnungen durch die Funktionäre sowie die Mitarbeiter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

- **Personalvertretung**

Allgemeines
Die Personalvertretung ist ein Selbstverwaltungskörper zur weisungsfreien Besorgung bestimmter Agenden mit nachprüfender Aufsicht der staatlichen Verwaltung (Personalvertretungsaufsichtsbehörde). Gesetzliche Grundlage ist das Bundes-Personalvertretungsgesetz. Alle fünf Jahre finden PV-Wahlen statt, auf deren Basis an allen Schulen Dienststellenausschüsse (DA) bzw. Vertrauenspersonenausschüsse (VPA) an Privatschulen eingerichtet werden. Gemäß § 2 Abs 1 PVG ist die Personalvertretung 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 zu Gunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden (Generalklausel des PVGs). Aus der Generalklausel ist jedoch auch unmissverständlich abzuleiten, dass die PV bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen hat.

Mitwirkungsrecht

§ 9 PVG enthält die grundsätzlich materiellrechtliche Regelung über das Mitwirkungsrecht der PV bei der Personalverwaltung des Bundes, allerdings steht bei der Mitwirkung an der Vollziehung der im § 9 PVG genannten dienstrechtlichen Angelegenheiten durch hoheitliche Organe des Dienstgebers den Organen der Personalvertretung keine Befehls- und Zwangsgewalt zu. Die Mitwirkung der Organe der Personalvertretung (so des Dienststellenausschusses) in den in § 9 PVG erwähnten Angelegenheiten beschränkt sich vielmehr auf die Wahrung der Interessen der Bediensteten gegenüber dem Bund als Dienstgeber, der allein Hoheitsakte setzen kann. Die Personalvertretung hat hiebei, wie sich aus den Regelungen der §§ 9 u 10 PVG ergibt, letztlich keine andere Stellung als die einer Verfahrenspartei, wenn auch in einem gesonderten Verfahren.

Einvernehmen

Die stärkste Form der Mitwirkung ist die in § 9 Abs. 2 PVG für bestimmte Angelegenheiten vorgesehene Herstellung des Einvernehmens mit dem Dienststellenausschuss. Gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG ist das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes und der Diensteinteilung, soweit sich diese über einen längeren Zeitraum bzw. auf mehrere Bedienstete bezieht, herzustellen. Die gemäß § 9 Abs. 3 SchUG vom Schulleiter vorzunehmende Lehrfächerverteilung ist eine Diensteinteilung iS dieser Vorschrift (PVAK 27. 4. 1982, A 21/81, *Köckeis/Panni*, Bundes-Personalvertretungsgesetz, Nr. 195; 16. 9. 1980, A 23/80, *Köckeis/Panni* aaO Nr. 158; 20. 2. 1980, A 9/79, *Köckeis/Panni* aaO Nr. 35). Verwaltungsrechtlich versteht man unter Einvernehmen, dass Entscheidungen nur im Einverständnis mit einem anderen Entscheidungsträger, das heißt nur mit dessen Zustimmung oder Genehmigung getroffen werden dürfen; zum Unterschied von der kollegialen Willensbildung und dem Vertragsabschluss wird die Maßnahme nach außen hin jedoch nur durch einen Entscheidungsträger gesetzt; es besteht also nur eine Bindung im Innenverhältnis unter den Entscheidungsträgern. Eine solche ist nur unter den obersten Organen der Vollziehung zulässig, wogegen es mit der Rechtsstellung von obersten Organen der Vollziehung unvereinbar wäre, wenn deren Entscheidungen an die Zustimmung anderer Stellen oder Personen innerhalb oder außerhalb der Verwaltung gebunden wären (*Adamovich/Funk*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 283 mit Hinweisen auf die Judikatur des VfGH). Eine rechtliche Bindung der Dienststellenleiter an die Wünsche und Vorstellungen der Personalvertretung wäre daher schon aus verfassungsrechtlichen Gründen ausgeschlossen (*Adamovich/Funk* aaO 340). Tatsächlich ist eine solche Bindung im Bundes-Personalvertretungsgesetz auch für die Fälle, in denen es von einem "Einvernehmen" spricht (§ 9 Abs. 2 PVG), nicht vorgesehen, wie sich aus den Verfahrensvorschriften des § 10 PVG deutlich ergibt. Die Dienststellenleiter bzw. die Organe der Zentralstelle haben zwar in der in § 10 Abs. 2, 5, 6 und 7 PVG bezeichneten Weise zu verfahren und das Einvernehmen mit den zuständigen Organen der Personalvertretung zu suchen, ein Einverständnis mit der Personalvertretung muss aber nicht erzielt werden; die Entscheidung liegt vielmehr letztlich immer auf der Dienstgeberseite. Die Alleinverantwortlichkeit des Leiters der Zentralstelle (§ 10 Abs. 7 PVG; vgl. RV zur 1. PVG-Nov. 459 BlgNR 12. GP) k ann durch das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung nicht eingeschränkt werden. Es wird vielmehr durch die Entscheidung des Ressortleiters beendet. Einwendungen der Personalvertretung nach § 10 Abs. 2 PVG (Vorlageverfahren) können damit zwar die Entscheidung des Dienststellenleiters wesentlich verzögern bzw. auf die Ebene des Leiters der Zentralstelle verschieben (*Adamovich/Funk* aaO 340 f.), erzeugen aber keine Beteiligung an der Entscheidung der Hoheitsverwaltung des Bundes, die in dienstrechtlichen

Angelegenheiten des Beamten nach wie vor allein den durch das Dienstrechtsverfahrensgesetz und die Dienstrechtsverfahrens-Verordnung 1981 bestimmten Dienstbehörden obliegt (vgl. OGH 12.12.1984 10 b 35/84).

Die Nichtbeachtung des PVGs stellt eine Dienstpflichtverletzung dar
§ 43 Abs. 1 BDG (allenfalls in Verbindung mit § 5 Abs. 1 VBG) verpflichtet Bundesbedienstete zur Aufgabenbesorgung unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung. Da das PVG einen Teil der geltenden Rechtsordnung darstellt, zählt das Einhalten der Bestimmungen des PVG zu den Dienstpflichten jener Organwalter, die das PVG auf Dienstgeberseite anzuwenden haben. Eine schuldhafte Verletzung der Bestimmungen des PVG stellt somit eine Dienstpflichtverletzung dar, woraus eine disziplinäre Verantwortlichkeit der zur Vollziehung des PVG zuständigen öffentlichen Bediensteten folgen kann (RS des BKA GZ BKA-920.900/0001-III/5/2013).

- **Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB)**
  §§ 39 bis 41h PVG

  Der Personalvertretungsaufsichtsbehörde obliegt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, wobei sie von Amts wegen oder auf Antrag tätig wird und berechtigt ist, mit Bescheid rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen. Gegen Bescheide der PVAB kann Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Das Vorverfahren des bundesverwaltungsgerichtlichen Verfahrens wird von der PVAB geführt, das bedeutet unter anderem, dass sämtliche Schriftsätze bis zur Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht bei der PVAB einzubringen sind. Die PVAB kann entweder die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorlegen oder eine Beschwerdevorentscheidung erlassen. Im zuletzt genannten Fall kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der PVAB eine Vorlageantrag stellen, die den Vorlageantrag und die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorzulegen hat. Gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts kann sowohl Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof als auch Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.

- **Pflegefreistellung**
  §§ 76 u 219 Abs 6 BDG; §§ 29f, 42a Abs 6 u 91c Abs 2 VBG

  Der Lehrer hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Ausmaß seiner wöchentlichen Lehrverpflichtung je Schuljahr (auch einzeln konsumierbar), wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich (Erklärung des Dienstnehmers, bei Verlangen ärztliche Bescheinigung) an der Dienstleistung verhindert ist:
  1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder
  2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG (Tod; Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt; Verbüßung einer Freiheitsstrafe; schwere Erkrankung) für diese Pflege ausfällt oder
  3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

  Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind (Eltern, Kinder), ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und

Pflegekinder sowie die Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt. Bei herabgesetzter Wochendienstzeit oder bei dauernden Mehrdienstleistungen entsprechende Verminderung bzw. Erhöhung des Maximalausmaßes von 20 Wochenstunden (beamtete Lehrer bzw. Vertragslehrer) bzw. 24 Wochenstunden (Vertragslehrpersonen pd).

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche, wenn der Bedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung von einer Woche verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Während der Pflegefreistellung läuft der Monatsbezug weiter. Die Mehrdienstleistungen gebühren wie im Krankheitsfall (Einstellung der dauernden MDLs für die Tage der Abwesenheit, sofern der Unterricht zur Gänze entfällt; keine Einstellung bei stundenweiser Pflegefreistellung).

- **Pflegekarenz**
  Siehe “Karenz”

- **Pflegeteilzeit**
  Siehe “Teilzeit”

- **Pflichtgegenstände**
  § 11 SchUG

  Die Schüler haben grundsätzlich alle im Lehrplan vorgeschriebenen Pflichtgegenstände zu besuchen, sofern sie nicht vom Besuch befreit oder im Falle des Religionsunterrichtes aufgrund der Bestimmungen des RelUG vom Besuch abgemeldet worden sind. Alternative Pflichtgegenstände sind jene Unterrichtsgegenstände, deren Besuch zur Wahl gestellt wird, wobei einer von mehreren Unterrichtsgegenständen gewählt werden kann und der gewählte Unterrichtsgegenstand wie ein Pflichtgegenstand gewertet wird. Jene Unterrichtsveranstaltungen, deren Besuch für alle in die betreffende Schule aufgenommenen Schüler verpflichtend ist, sofern sie nicht vom Besuch befreit sind, und die nicht beurteilt werden, werden als verbindliche Übungen bezeichnet (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 111).

- **Pflichtpraktikum**
  Siehe „Ferialpraxis“.

- **Politische Bildung**
  RS BMBWF 12/2015

  Gemäß Grundsatzerlass soll Politische Bildung bei den Lernenden fachspezifische Kompetenzen der Politischen Bildung (Sachkompetenz, Methodenkompetenz, Urteilskompetenz und Handlungskompetenz) anbahnen. Ziel ist es, dass Schüler damit über ein Repertoire an Herangehensweisen und an zentralen politischen Konzepten (u. a. Demokratie, Recht, Gender) verfügen, die in verschiedenen Situationen zur Anwendung kommen können. Auf Basis dieser Grundlagen soll das Interesse am politischen Geschehen und auch die Bereitschaft, sich aktiv daran zu beteiligen, durch konkrete Erfahrungen gefördert werden. Kompetenzorientierte Politische Bildung befähigt damit dazu, sich eine eigene Meinung bilden und artikulieren zu können – aber auch zur Selbstreflexion sowie zu Respekt und Anerkennung

kontroverser Ansichten. Schüler erwerben ein kritisches Urteilsvermögen gegenüber der Meinung anderer und der medialen Darstellung von Inhalten und lernen einen (verantwortungs)bewussten Umgang insbesondere auch mit neuen Medien.

- **Praktische Leistungsfeststellung**
  Siehe Register „Leistungsbeurteilung“.

- **Projektunterricht**
  RS BMBWF 32/2017

  Der Grundsatzerlass beinhaltet Grundlagen für die sinnvolle Integration von Projekten in die Kontinuität des Unterrichts. Um den Zielsetzungen von Projektunterricht gerecht zu werden, kann eine vorübergehende Veränderung der üblichen schulischen Organisationsformen erfolgen. Dazu gehören insbesondere die für die Dauer des Projekts erforderliche Veränderung des Stundenplans (§10 SchUG), die Aufhebung des Klassenverbandes, die Mitwirkung außerschulischer Personen und die Verlegung des Unterrichtes an einen Ort außerhalb der Schule. Letztere berührt nicht das in der Schulveranstaltungsverordnung vorgesehene Kontingent an Schulveranstaltungen. Projektwochen (§13 SchUG - Schulveranstaltungen) und schulbezogene Veranstaltungen (§13a SchUG) können ebenfalls den Projektunterricht ergänzen bzw. auf ihm aufbauen. Die geplanten organisatorischen Belange des Unterrichtsprojekts sind mit der Schulleitung abzustimmen.

- **Professorentitel**

  Pragmatisierte Lehrer führen den Amtstitel „Professor/Professorin“, Vertragslehrer der Entlohnungsgruppe l 1 sowie Vertragslehrpersonen pd die Verwendungsbezeichung „Professor/Professorin“.

- **Protokolle**
  Siehe „Amtsschriften“

- **Prüfungen**
  Siehe Register „Leistungsbeurteilung“

- **Prüfungstaxen**

III BERUFSBILDENDE MITTLERE UND HÖHERE SCHULEN einschl. d. höheren Land- u. Forstwirtschaft, sowie Schulen f. Berufstätige

Anlage I

	Art der Prüfung	vom 1.9.2019 bis 31.8.2020	vom 1.9.2018 bis 31.8.2019
1.	**Hauptprüfung der RDP (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV):**		
	Vorsitzende/r (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	Schulleiter/in oder ein vom Schulleiter bestellte/r Abteilungs-		
	vorstand/in oder Lehrperson (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Jahrgangsvorstand/in, Fachvorstand/in, Studienkoordinatoren oder		

	fachkundiger Lehrer/in (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Prüfer/in:		
	für den schriftlichen Teil bei standardisierter Prüfung	12,7	12,4
	für den schriftlichen, grafischen bei nicht stand. Prf.	22,9	22,2
	für den prakt. Teil an BAKIP, BASOP sowie Schulen Berufst.	14,9	14,5
	für den praktischen Teil an den übrigen Schulen	22,9	22,2
	für das gesamte PG "Projekt" für die ersten 10 Stunden	40,4	39,2
	(bei mehreren Prüfer/innen aliqout nach zeitl. Anteil)		
	für jede weitere Stunde	4,0	3,9
	für den mündlichen Teil	12,7	12,4
	für den mündlichen Teil bei zwei Prüfer/innen statt Beisitz (je Prüfer/in)	9,8	9,5
	für den mündl. Teil Prüfungsgebiet "Schwerpunktfach"	17,1	16,6
	f. d. mündl. Teil PG "Schwerpunktfach" bei zwei Prüfer/innen (je Prüfer/in)	12,0	11,7
	für die mündliche Kompensationsprüfung	12,7	12,4
	Beisitzer/in (je Teilprüfung)	6,6	6,4
	Korrektur der abschließenden Arbeit (Diplomprüfung)		
	einschließlich Präsentation und Diskussion	35,3	34,3
2.	**Vorprüfung der sRDP (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV)**		
	Vorsitzende/r	10,2	9,9
	Fachvorstand/in od. v. d. Schulleitung bestellte Lehrperson	7,6	7,4
	Schriftführer/in	7,6	7,4
	Prüfer/in f. d. mündlichen Teil	12,7	12,4
	Prüfer/in f. d. praktischen Teil	22,9	22,2
3.	**Externistenreife- und Diplomprf., Externistendiplomprüfung (§ 42 SchUG, § 42 SchUG-BKV)**		
	Hauptprüfung		
	Vorsitzende/r (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	Schulleiter/in oder ein vom Schulleiter bestellte/r Abteilungs-		
	Vorstand/in oder Lehrperson (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Fachvorstand/in, Studienkoordinatoren oder von der Schulleitung best.		
	fachkundiger Lehrer/in (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Schriftführer/in (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	für den schriftlichen Teil bei standardisierter Prüfung	12,7	12,4
	für den schriftl. od. grafischen Teil bei nicht standardisierten Prüfungen	22,9	22,2
	f. d. praktischen Teil an BAKIP und BASOP	14,9	14,5
	für den praktischen Teil an den übrigen Schulen	22,9	22,2
	für das gesamte PG "Projekt" für die ersten 10 Stunden (aliquot bei mehreren Prf.)	40,4	39,2
	für jede weitere Stunde (bei mehreren Prüfer/innen aliquot nach zeitl. Anteil)	4,0	3,9
	Art der Prüfung	vom 1.9.2019 bis 31.8.2020	vom 1.9.2018 bis 31.8.2019
	für den mündlichen Teil	12,7	12,4
	für den mündlichen Teil bei zwei Prüfer/innen statt Beisitz (je Prüfer/in)	9,8	9,5
	für den mündl. Teil Prüfungsgebiet "Schwerpunktfach"	17,1	16,6
	f. d. mündl. Teil PG "Schwerpunktfach" bei zwei Prüfer/innen (je Prüfer/in)	12,0	11,7
	für die mündliche Kompensationsprüfung	12,7	12,4
	Beisitzer/in (je Teilprüfung)	6,6	6,4
	Korrektur der abschließenden Arbeit (Diplomprüfung)		
	einschließlich Präsentation und Diskussion	35,3	34,3

	Vorprüfung		
	Vorsitzende/r	10,2	9,9
	Fachvorstand/in od. v. d. Schulleitung bestellte Lehrperson	7,6	7,4
	Schriftführer/in	7,6	7,4
	Prüfer/in f. d. mündlichen Teil	12,7	12,4
	Prüfer/in f. d. praktischen Teil	22,9	22,2
	Zulassungsprüfung		
	Vorsitzende/r	4,0	3,9
	Schriftführer/in	4,0	3,9
	Prüfer/in für den mündl. Teil	7,6	7,4
	Prüfer/in f. d. schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	10,2	9,9
4.	**Abschlussprüfung BMS (§§ 34 ff SchUG bzw. § 33 ff SchUG-BKV)**		
	Vorsitzende/r (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	Schulleiter/in oder ein vom Schulleiter bestellte/r Abteilungs-		
	vorstand/in oder Lehrperson (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Klassenvorstand/in, Fachvorstand/in, Studienkoordinatoren oder		
	fachkundiger Lehrer/in (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Prüfer/in:		
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	22,9	22,2
	f. d. grafischen u/o praktischen Teil f. d. PG "Fachklausur"	25,5	24,7
	für das gesamte Prüfungsgebiet "Projekt" f. d. ersten 10 Stunden	40,4	39,2
	(bei mehreren Prüfer/innen aliqout nach zeitl. Anteil)		
	für jede weitere Stunde	4,0	3,9
	(bei mehreren Prüfer/innen aliqout nach zeitl. Anteil)		
	für den mündlichen Teil	12,7	12,4
	für den mündlichen Teil bei zwei Prüfer/innen statt Beisitz (je Prüfer/in)	9,8	9,5
	für die mündliche Kompensationsprüfung	12,7	12,4
	Beisitzer/in (je Teilprüfung)	6,6	6,4
	Korrektur der abschließenden Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	35,3	34,3
5.	**Externistenabschlussprüfung (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV)**		
	Vorsitzende/r (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	Schulleiter/in oder ein vom Schulleiter bestellte Lehrperson (je Teilprüfung)	1,8	1,8
	Fachvorstand/in od. v. d. Schulleitung zu bestellende Lehrperson (je Teilprf.)	1,8	1,8
	Schriftführer/in (je Teilprüfung)	2,2	2,1
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	22,9	22,2
	f. d. grafischen u/o praktischen Teil f. d. PG "Fachklausur"	25,5	24,7
	für das gesamte Prüfungsgebiet "Projekt" f. d. ersten 10 Stunden	40,4	39,2
	(bei mehreren Prüfer/innen aliqout nach zeitl. Anteil)		
	für jede weitere Stunde	4,0	3,9
	(bei mehreren Prüfer/innen aliqout nach zeitl. Anteil)		
	für den mündlichen Teil	12,7	12,4
	für den mündlichen Teil bei zwei Prüfer/innen statt Beisitz (je Prüfer/in)	9,8	9,5
	für die mündliche Kompensationsprüfung	12,7	12,4
	Beisitzer/in (je Teilprüfung)	6,6	6,4
	Korrektur der abschließenden Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	35,3	34,3
	Zulassungsprüfung		
	Vorsitzende/r	4,0	3,9
	Schriftführer/in	4,0	3,9

	Püfer/in für den mündlichen Teil	7,6	7,4
	Püfer/in f. d. schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	10,2	9,9
6.	**Eignungsprüfungen und Einstufungsprüfungen an BAKIP, BASOP sowie entsprechende Schulen für Berufstätige (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff u. § 13 Abs. 2 SchUG-BKV**		
	Vorsitzende/r	2,5	2,5
	Prüfer/in f. d. mündlichen oder praktischen Teil	5,1	4,9
	(sofern im praktischen Teil der Eignugungsprf. mehrere Prüfer/innen sind,		
	gebührt dieser Betrag jeder/jedem Prüfer/in)		
	Prüfer/in für den schriftlichen Teil	7,6	7,4
7.	**Aufnahmeprüfungen und Einstufungsprüfungen an den übrigen berufsbildenen Schulen (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff und § 13 Abs. 2 SchUG-BKV)**		
	Vorsitzende/r	2,5	2,5
	Prüfer/in für den mündlichen Teil	5,1	4,9
	Prüfer/in f. d. schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	7,6	7,4
8.	**Sonstige Externistenprüfungen (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG_BKV)**		
	Vorsitzende/r	4,0	3,9
	Prüfer/in für den mündlichen Teil	7,6	7,4
	Prüfer/in f. d. schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	10,2	9,9
	fachkundige/r Beisitzer/in als Schriftführer/in	4,0	3,9
9.	**Kommissionelle Prüfungen (§ 71 Abs. 5 SchUG) und Kolloquien an Schulen f. Berufstätige (§§ 23 und 62 Abs. 3 SchUG-BKV)**		
	Vorsitzende/r	5,1	4,9
	Prüfer/in für den mündlichen Teil	5,1	4,9
	Prüfer/in f. d. schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	7,6	7,4
	fachkundige/r Beisitzer/in als Schriftführer/in	4,0	3,9
10.	**Prüfungen für Nostrifikationen von ausländischen Zegnissen (§ 75 Abs. 4 SchUG)**		
	wie Z 5		
IV	**Bundessportakademien**		
	abschlussprüfung (Sportlehrer/innenprf., Schilehrer/innenprf., u.a.) sowie Befähigungsprüfung		
	für die Ausbildung zur Leibeserzieherin oder zum Leibenserzieher		
	Vorstizende/r	6,2	6,0
	Prüfer/in (je Teilprüfung)	7,6	7,4
	Schriftführer/in	4,0	3,9

Q

- **Qualifizierte Beratungstätigkeit**

  Vertragslehrpersonen pd haben gemäß § 40a Abs 4 VBG – wenn sie weder Klassen-/Jahrgangsvorstand, Mentor oder Kustos sind, eine qualifizierte Beratungstätigkeit von 72 Stunden pro Jahr, wenn sie mit einer dieser Funktionen betraut sind, von 36 Stunden pro Jahr zu erbringen. Die Beratungsstunden (Einheiten von 50 Minuten) können je nach Anordnung – das gesetzlich vorgesehene Ausmaß ist dabei nicht zu überschreiten – in regelmäßiger oder geblockter Form an der Schule zu erbringen. Die Durchführungsbestimmungen des BMBWF

(GZ: BMBF-722/0013-III/8/2015) nennen als Aufgabenbereich demonstrativ (arg. „insbesondere“):

- Beratung von Schülern (Lernproblemen, Entwicklung von Begabungen, Bildungsberatung u.s.w.),
- Lernbegleiter (siehe dortselbst),
- Vertiefende Beratung der Eltern oder Koordination der Beratung zwischen Lehrkräften und Erziehungsberechtigten über Fragen der Erziehung, den Leistungsstand, den geeignetsten Bildungsweg und die Schulgesundheitspflege (§ 62 SchUG),

Die qualifizierte Beratungstätigkeit ist zusätzlich zu den regelmäßigen Sprechstunden und zum Einsatz im Rahmen der Sprechtage zu erbringen. Bei der Anordnung von Beratungsstunden in geblockter Form ist auf eine entsprechende Vorhersehbarkeit für die betroffene Lehrkraft zu achten. Wir die (entsprechend auszuweisende und in geeigneter Weise bekannt zu machende) Beratungsstunde nicht in Anspruch genommen bzw. kann sie z.B. wegen Erkrankung der Lehrkraft nicht stattfinden, ist diese Einheit nicht einzubringen. Vertretungen bezüglich der Beratungsstunden sind nicht einzuteilen oder vorzunehmen.

R

- **Rauchen**

  § 12 u 13 Tabakgesetz, § 9 Abs 2 SchulordnungVO

  § 12 Abs. 1 Z 1 und 3 Tabakgesetz statuiert ein ausnahmsloses Rauchverbot für jede Art von Räumen, in denen Unterrichts- und Fortbildungsveranstaltungen oder schulsportliche Aktivitäten stattfinden. In diesem Zusammenhang ist es gleichgültig, wo sich die Räumlichkeiten befinden. Ebenfalls keine Rolle spielt es, ob deren Verwendung für die erwähnten Zwecke dauernd oder nur vorübergehend ist. Auch bei einer zeitlich begrenzten Nutzung darf während des Unterrichts, der Fortbildungsveranstaltung oder der schulsportlichen Aktivität nicht geraucht werden. Dieses Rauchverbot gilt für Schüler, Lehrer und sonstige Begleitpersonen gleichermaßen. Über diese tabakgesetzliche Regelung hinausgehend, legt § 9 Abs. 2 der Schulordnung für Schüler ein prinzipielles Rauchverbot während des Unterrichts sowie bei Schulveranstaltungen und schulbezogenen Veranstaltungen fest. Das schulrechtlich verordnete Rauchverbot gilt auch wenn der Unterricht oder die Veranstaltung im Freien abgehalten wird.

- **Rechte der Schüler**

  Siehe „Schülermitverwaltung“ und „Schülervertreter“

- **Rechtsmittel**

  Streitigkeiten in Dienstrechtsangelegenheiten bei Beamten

  Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind im Administrativweg auszutragen. Der Beamte kann einen Bescheid verlangen. In Anlehnung an die zivilprozessuale Lehrer unterscheidet man

  - Rechtsgestaltungsbescheide,
  - Leistungsbescheide und
  - Feststellungsbescheide.

  (vgl. *Leeb*, Bescheidwirkungen, 33 ff.)

Die bescheidmäßige Absprache über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses wird mittels des Feststellungsbescheides verlangt.

Dienstaufträge (z. B. Weisung, eine Angelegenheit in einem bestimmten Sinnen zu erledigen) sind keine Bescheide, sondern beruhen auf der Gehorsamspflicht gemäß § 44 BDG, sie können jedoch Anlass zur Einleitung eines Dienstrechtsverfahrens sein, wenn zweifelhaft ist, ob die Befolgung der Weisung zu den Dienstpflichten zählt: z. B. Weisung eines Direktors an einen Lehrer, Schulbücher zu transportieren (VwGH 24.4.1975 SlgNF 8814A).

Der VwGH hat festgestellt, dass der Zweck des Dienstrechtsverfahrens darin liege, „bei der Auferlegung von Pflichten, die nicht durch Bescheid vorzunehmen ist, nachträglich rechtliche Klarheit zu schaffen, ob der Beamte durch die Erteilung der Weisung in einem sich aus dem Dienstrecht ergebenden Recht verletzt wurde“ (Erk. v. 10.9.1976, 2337/75; weiters Erk. v. 10.12.1976, 2339/75).

Nach dem AVG hat der Erlassung eines Bescheides in der Regel ein Ermittlungsverfahren vorauszugehen (§ 56 AVG). Eine Ausnahme besteht hinsichtlich des Dienstrechtsmandates. § 9 Abs 1 und 2 DVG sieht die Möglichkeit vor, Bescheide in Form des Dienstrechtsmandates – und damit ohne vorangehendes Ermittlungsverfahren – zu erlassen. Gegen das Dienstrechtsmandat kann gemäß § 9 Abs 3 DVG binnen zwei Wochen Vorstellung erhoben werden. Die Vorstellung (Rechtsmittel) gegen Mandatsbescheide durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 nicht berührt.

Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Vertragsbediensteten

Über Arbeits- und Sozialrechtssachen entscheiden die ordentlichen Gerichte, wobei in erster Instanz in Wien das Arbeits- und Sozialgericht Wien entscheidet, im sonstigen Bundesgebiet die Landesgerichte, die auch für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständig sind. Zweite Instanz sind die Oberlandesgerichte (OLG Wien, Graz, Innsbruck, Linz), dritte Instanz ist der Oberste Gerichtshof (OGH).

Zu unterscheiden sind:

- die auf eine Geld- oder eine sonstige Leistung wie beispielsweise die Herausgabe einer Sache gerichteten *Leistungsbegehren*
- die auf die Feststellung eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses wie beispielsweise das Vorliegen eines aufrechten Dienstverhältnisses gerichteten *Feststellungsbegehren* und
- die auf die Unwirksamerklärung einer Kündigung im Kündigungsanfechtungsverfahren oder auf Zustimmung zur Entlassung eines Personalvertreters oder zu einer Versetzung gerichteten *Rechtsgestaltungsbegehren*.

- **Reife- und Diplomprüfung**

  Siehe Beilage „Leistungsbeurteilung“

- **Reisegebühren**

  Siehe Anhang „Reisegebühren“.

- **Religionsunterricht**

  RelUG

  Der Religionsunterricht ihres Bekenntnisses ist für alle Schüler, die einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft angehören, Pflichtgegenstand in u.a. berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (einschließlich der land- und forstwirtschaftlichen Schulen). Gemäß § 1 Abs 2 RelUG können sich religionsmündige Schüler – bei religionsunmündigen Schüler deren Eltern – während der ersten fünf Kalendertage des Schuljahres schriftlich beim

Schulleiter vom Religionsunterricht abmelden (grundrechtlich verbürgte umfassende Religions- und Weltanschauungsfreiheit). Jede Beeinflussung der Entscheidung der Schüler bzw. deren Eltern ist im Hinblick auf die Glaubens- und Gewissensfreiheit zu unterlassen. Die Abmeldung gitl immer nur für ein Schuljahr bzw. bis zum allfälligen Widerruf der Abmeldung. Ein Widerruf ist jederzeit zulässig (vgl. *Andergassen*, Schulrecht 2018/19, 239 f.).

- **Ruhegenuss**
  Der Bezug des im Ruhestand befindlichen Beamten wird als Ruhegenuss bezeichnet.

- **Ruhestand**
  Siehe „Pensionsrecht der Beamten“.

S

- **Sabbatical**
  §§ 78e, 213a BDG; § 12g GehG; §§ 20a, b u 42 VBG

  Öffentlich Bediensteten kann in einer Rahmenzeit von zwei bis fünf Schuljahren eine Freistellung in der Dauer eines Schuljahres gegen anteilige Kürzung des Bezuges gewährt werden (Rahmenzeit = Ansparzeit plus Freistellungsjahr), wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Voraussetzung bei einer zwei- bis dreijährigen Rahmenzeit ist die Zurücklegung einer einjährigen, bei einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit die Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit.

  Die Freistellung ist ungeteilt zu verbrauchen. Bei Enden des Dienstverhältnisses während des letzten Schuljahres der Rahmenzeit tritt, wenn zum Zeitpunkt des Endens die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pensionsleistung wegen Erreichens des gesetzlichen Pensionsalters nach dem ASVG erfüllt ist (bzw. der Beamte in den Ruhestand übertritt / versetzt wird), an die Stelle des vollen Schuljahres der Zeitraum vom 1. September bis zum Enden des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch der 31. Dezember. Für Beamte empfiehlt sich die Inanspruchnahme des Rechtsinstitutes der Altersteilzeit gemäß § 116d Abs 3 GehG (siehe „Altersteilzeit“).

- **Sammlungen**
  § 46 Abs 1 u 3 SchUG

  Sammlungen unter den Schülern in der Schule (einschließlich der Einhebung von Mitgliedsbeiträgen) sind nur mit Bewilligung zulässig. Zur Erteilung der Bewilligung für Sammlungen, die nur unter Schülern der betreffenden Schule durchgeführt werden sollen, ist der Schulgemeinschaftsausschuss (§ 64 SchUG) für maximal zwei, für weitere zwei die Bildungsdirektion, zuständig. Die Bewilligung ist zu erteilen, sofern sichergestellt ist, dass zur Beitragsleistung weder körperlicher noch psychischer Druck ausgeübt wird und eine Sammlung am Maßstab des § 2 SchOG (Aufgabe der österreichischen Schule; siehe „Lehrer“ / Zielbestimmung) erzieherisch wertvoll ist und in einem Zusammenhang mit der Schule steht.

- **Schadensfall**
  Siehe „Amtshaftung/Organhaftung“

- **Schikurse**

Siehe „Schulveranstaltungen“

- **Schularbeiten**
  Siehe Register „Leistungsbeurteilung“

- **Schularzt**
  § 66 SchUG

  Gemäß § 66 SchUG haben Schulärzte die Aufgabe, Lehrer in gesundheitlichen Fragen der Schüler zu beraten und die hiefür erforderlichen Untersuchungen der Schüler durchzuführen. Die Schüler sind verpflichtet, sich – abgesehen von einer allfälligen Aufnahmsuntersuchung – einmal im Schuljahr einer schulärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Insoweit bei Lehrerkonferenzen oder Sitzungen des Schulgemeinschaftsausschusses Angelegenheiten des Gesundheitszustandes von Schülern oder Fragen der Gesundheitserziehung behandelt werden, sind Schulärzte zur Teilnahme an den genannten Konferenzen bzw. Sitzungen mit beratender Stimme einzuladen.

  Der Schularzt praktiziert nicht, sondern vollzieht hoheitliche Aufgaben. „Stellt daher der Schularzt eine gesundheitliche Auffälligkeit fest, darf er keine kurativen Maßnahmen setzen. Seine Aufgabe besteht darin, - sofern der Schüler nicht eigenberechtigt ist - die Erziehungsberechtigten zu verständigen und sie über erforderliche weitere Schritte zu beraten“ (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 673).

  Entsprechend dem Grundsatzerlass zur schulischen Sexualerziehung (RS BMBWF 11/2015) ist auch im Hinblick auf die Durchführung des Unterrichtes zu biologisch-medizinischen Themen der Sexualität eine enge Zusammenarbeit mit dem Schularzt sowohl in der Planung als auch in der Umsetzung von entsprechenden Informationsmaßnahmen anzustreben“ (Hauser, Schulunterrichtsgesetz, 674).

- **Schulaufsicht**
  In den Bildungsdirektionen nimmt der Bereich „Pädagogischer Dienst“ die Aufgaben der Schulaufsicht wahr.

- **Schulautonome Lehrplanbestimmungen**
  Siehe „Autonomie der Schulen“.

- **Schulbesuch**
  Siehe „Beendigung“ und „Höchstdauer“ des Schulbesuches.

- **Schulbesuchsbestätigung**
  § 22 Abs 10 u 11 SchUG; § 7 ZeugnisformularVO

  Wenn ein Schüler zu einem Zeitpunkt ausscheidet, in dem über das Ergebnis des Schulbesuches ein Jahreszeugnis noch nicht ausgestellt werden kann, ist auf sein Verlangen gemäß § 22 Abs 10 SchUG eine Schulbesuchsbestätigung auszustellen, die die Beurteilung der bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Leistungen zu enthalten hat.

- **Schulbezogene Veranstaltungen**
  § 13a SchUG

  Veranstaltungen , die nicht Schulveranstaltungen im Sinne des § 13 SchUG sind, können zu schulbezogenen Veranstaltungen erklärt werden, wenn sie auf einem lehrplanmäßigen Unterricht aufbauen und der Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schule gemäß § 2

SchOG dienen und eine Gefährdung der Schüler weder in sittlicher noch in körperlicher Hinsicht zu befürchten ist. Die Erklärung erfolgt durch den SGA, sofern die hiefür erforderlichen Lehrer sich zur Durchführung bereit erklären, die Finanzierung sichergestellt ist und allenfalls erforderliche Zustimmungen anderer Stellen eingeholt worden sind. Ist der Lehrer im Zeitpunkt der Durchführung der Veranstaltung verhindert (z.B. wegen Erkrankung), bedarf die Erteilung eines Dienstauftrages zur Durchführung der Veranstaltung an einen anderen Lehrer nicht dessen Bereiterklärung, da nach der Erklärung die schulbezogene Veranstaltung durchzuführen ist (*Jonak/Kövesi*, Schulrecht, S 557). Das Vorliegend der Voraussetzungen ist vom Schulleiter festzustellen. Die Teilnahme an schulbezogenen Veranstaltungen bedarf der vorhergehenden Anmeldung durch den Schüler und ist gemäß § 13a Abs 2 SchUG zu untersagen, wenn

1. der Schüler dir für die Teilnahme an der schulbezogenen Veranstaltung erforderlichen Voraussetzungen nicht erbringt oder
2. auf Grund des bisherigen Verhaltens des Schülers eine Gefährdung der Sicherheit des Schülers oder anderer Personen mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist oder
3. durch die Teilnahme an der schulbezogenen Veranstaltung der erfolgreiche Abschluss der Schulstufe in Frage gestellt erscheint.

Da die schulbezogene Veranstaltung unter der Autorität der Schule stattfindet, besteht hinsichtlich der Rechtswirkungen (z.B. Aufsichtspflicht, Unfallversicherung, Amts-, Organhaftung) kein grundsätzlicher Unterschied zu den Schulveranstaltungen gemäß § 13 SchUG (vgl. *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 140).

- **Schulcluster**
  § 8f SchOG

  Die Bildung von „Bundes-Schulclustern“ (allenfalls mit einem auf die Region, auf die inhaltlichen Ausrichtungen, auf den kooperativen Zusammenschluss mehrerer Schulcluster unter einem Schulclusterverbund oder als Campus oder auf andere Gegebenheiten hinweisenden Zusatz) hat zur Voraussetzung, dass die beteiligten Schulen von 200 bis 2500 Schülern besucht werden. Mehrere Schulcluster können zu einem Schulclusterverbund zusammengefasst oder als Campus geführt werden. Für die Bildung von Schulclustern mit mehr als 1300 Schülern oder mit mehr als drei am Schulcluster beteiligten Schulen ist die Zustimmung der Zentralausschüsse für Lehrer der betroffenen Schulen erforderlich.

  Die Bildung von Schulclustern ist anzustreben, wenn
  1. die in Betracht kommenden Schulen nicht weiter als fünf Straßenkilometer voneinander entfernt sind und
  2. zumindest eine dieser Schulen weniger als 200 Schüler umfasst und
  3. an zumindest einer dieser Schulen innerhalb der letzten drei Jahre die Zahl der Schüler tendenziell und merklich abgenommen hat.

Für jeden Schulcluster ist ein Leiter des Schulclusters zu bestellen.

- **Schülerausweis / Schülerkarte / educard**
  „*Auf Verlangen und gegen Ersatz der Gestehungskosten ist dem Schüler eine Schülerkarte auszustellen. Die Schülerkarte dient dem Nachweis der Eigenschaft als Schüler an der betreffenden Schule. Die Schülerkarte kann auch auch mit weiteren Funktionen ausgestattet sein und elektronische Verknüpfungen zu anderen Dienstleistern aufweisen (z.B. Türöffner, Bibliothek, Bezahlung Schulkantine). Die Zusatzfunktionen benötigen jedoch aus Datenschutzgründen die Zustimmung des Schülers, die hierfür schriftlich zu erteilen und jederzeit schriftlich widerrufen werden kann. Informationen über Verknüpfungen zu anderen Dienstleistern dürfen seitens der Schule nicht gespeichert werden. Das Verlangen um*

Ausstellung sowie die Zustimmung zu sonstigen Funktionen der Schülerkarte gilt als Einwilligung zur Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten im Sinne der DSGVO (Art 4 Z 11; 3 57b SchUG).“ (*Juranek*, Schulrecht, 210 f.).

- **Schüler- und Heimbeihilfe**
  Schülerbeihilfengesetz (SchBG)

  Die Schülerbeihilfe ist eine Unterstützung für Schüler aus sozial schwächeren Familien, wenn sie den Schulbesuch über die allgemeine Schulpflicht hinaus fortsetzen. Die Heimbeihilfe ist eine Unterstützung für Schüler aus sozial schwächeren Familien, die zum Zweck des Schulbesuches außerhalb des Wohnortes der Eltern wohnen müssen, weil der Wohnort vom Schulort so weit entfernt ist, dass der tägliche Hin- und Rückweg nicht zumutbar ist, und die Aufnahme in eine gleichartige öffentliche Schule, bei der der Hin- und Rückweg zumutbar wäre, nicht möglich ist. Antragsformulare liegen in allen Direktionen der BMHS auf und kann jederzeit bei der zuständigen Schülerbeihilfenbehörde (Bildungsdirektionen) eingebracht werden. Wird der Antrag bis zum Ende des auf den Beginn des Unterrichtsjahres folgenden Dezember eingebracht, gebühren die Schul- und die Heimbeihilfe sowie der Fahrtkostenzuschuss in vollem Ausmaß. Danach entfällt der anteilsmäßige Anspruch für die vor der Einbringung des Antrages liegenden Monate (Kammer für Arbeiter und Angestellte, Sozialleistungen im Überblick, 169 ff.; bildung.bmbwf.gv.at). Siehe „Schülerunterstützung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen“ und „Schüler-Freifahrt“.

- **Schülerfreifahrt**
  §§ 30f bis 30q FLAG

  Anspruchsberechtigt sind ordentliche Schüler einer öffentlichen oder mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten Schule im Inland, die ein öffentliches Verkehrsmittel zwischen Wohnort im Inland und der Schule benützen. Antragstellung beim Verkehrsunternehmen (Kammer für Arbeiter und Angestellte, Sozialleistungen im Überblick, 157 ff.; bildung.bmbwf.gv.at.). Siehe auch „Jugendticket“, „Schüler- und Heimbeihilfe“ und „Schülerunterstützung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen“.

- **Schülermitverwaltung**
  § 58 SchUG

  Die Schüler einer Schule haben das Recht der Schülermitverwaltung in Form der Vertretung ihrer Interessen und der Mitgestaltung des Schullebens. Die Schüler haben sich bei dieser Tätigkeit von der Aufgabe der österreichischen Schule (§ 2 SchOG) leiten zu lassen.

  Im Rahmen der Interessenvertretung gegenüber den Lehrern, dem Schulleiter und den Schulbehörden stehen den Schülervertretern folgende Rechte zu:

  Mitwirkungsrechte
  Im Rahmen der Mitwirkung sind die Schüler berechtigt, Wünsche vorzubringen, doch ist die endgültige Entscheidung den Lehrern vorbehalten (ErläutRV 345 BlgNR 13. GP 56; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 596):

  1. das Recht auf Anhörung,
  2. das Recht auf Information über alle Angelegenheiten, die die Schüler allgemein betreffen. Der Schulleiter hat den Schülervertretern alle Informationsquellen, welche die Angelegenheiten der Schüler allgemein betreffen, wie Gesetze, Verordnung, Erlässe, zugänglich zu machen (BMUKK, Informationsblätter zum Schulrecht, 10; Hauser, Schulunterrichtsgesetz, 596),

3. das Recht auf Abgabe von Vorschlägen und Stellungnahmen,
4. das Recht auf Teilnahme an Lehrerkonferenzen, ausgenommen Beratungen und Beschlussfassungen über Angelegenheiten der Leistungsbeurteilung einzelner Schüler sowie über dienstrechtliche Angelegenheiten der Lehrer und ausgenommen die Teilnahme an Lehrerkonferenzen zur Wahl von Lehrervertretern. Vom diesen Ausnahmetatbeständen nicht erfasst ist die Beratung und Beurteilung des Verhaltens des Schülers gemäß § 21 SchUG, stellt die Bestimmung doch ausdrücklich auf die Leistungsbeurteilung ab (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 596),
5. das Recht auf Mitsprache bei der Gestaltung des Unterrichts im Rahmen des Lehrplanes. Zur Gestaltung des Unterrichts gehören z.B. die Festlegung inhaltlicher Schwerpunkte, die Auswahl von Literatur und Medien und die Anwendung bestimmter Lehr- und Lernformen (BMUKK, Informationsblätter zum Schulrecht, 11; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 596),
6. das Recht auf Beteiligung an der Wahl der Unterrichtsmittel. Dies ist nur insofern möglich, als eine Auswahl gegeben ist. Wird über die Ausstattung der Schule mit Unterrichtsmitteln in der Lehrerkonferenz beraten, kommt den Schülern ein Mitentscheidungsrecht zu (ErläutRV 345 BlgNR 13. GP 56, EräutRV 417 BlgNR 20. GP 19; Hauser, Schulunterrichtsgesetz, 596).

Mitbestimmungsrecht

Im Rahmen der Mitbestimmung nehmen die Schüler unmittelbar an Entscheidungsprozess teil und sohin an der Schule zustehenden „hoheitlichen“ Befugnissen (*Rochel/Brezovich*, Schulrecht, 127; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 596):

1. das Recht auf Mitentscheidung bei der Anwendung von Erziehungsmitteln gemäß § 47 Abs 2 SchUG. „*Die hier in Betracht kommenden Erziehungsmittel sind einerseits die Versetzung eines Schülers in eine Parallelklasse durch den Schulleiter (die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes steht den Klassensprechern der betreffenden Klassen, allenfalls auch dem Abteilungssprecher zu), andererseits die Androhung seitens der Schul- bzw. Abteilungskonferenz, den Antrag auf Ausschluss eines Schülers von der Schule zu stellen (das Mitbestimmungsrecht ist durch die Vertreter der Schüler im Schulgemeinschaftsausschuss auszuüben)*“ (*Rochel/Brezovich*, Schulrecht, 127),
2. das Recht auf Mitentscheidung bei der Festlegung von Unterrichtsmitteln,
3. das Recht auf Mitentscheidung bei der Antragstellung auf Ausschluss eines Schülers.

- **Schülerunfallversicherung**

32. ASVG-Novelle

Alle Schüler sind bei der Allgemeinen Unfallversicherung (AUVA) unfallversichert. Jeder Unfall, der mit der Schulausbildung in Zusammenhang steht, ist *binnen fünf Tagen* auf dem Vordruck der AUVA zu melden. Erfasst sind auch Schulveranstaltungen, schulbezogenen Veranstaltungen, Tätigkeiten im Rahmen der Schülermitverwaltung bzw. des SGA bzw. der überschulischen Schülervertretung. „*Auch der Schulweg (ständiger Aufenthaltsort – Schule – ständiger Aufenthaltsort) wird von der Versicherung mit umfasst. Verbotswidriges Handeln schließt die Annahme eines Schulunfalles nicht aus. Bei grober Fahrlässigkeit oder gar Vorsatz eines schulischen Organs hat jedoch dessen Dienstgeber alle Leistungen der AUVA zu ersetzen*" (*Juranek*, Schulrecht, 258).

„*Für Bergungs- und Transportkosten besteht – unabhängig von der Art des Transportmittels – nur dann einen Rechtsanspruch, wenn der Schüler zur Unfallbehandlung in ein Unfallkrankenhaus der AUVA gebracht wird. Die medizinische Notwendigkeit eines Hubschraubertransportes stellt üblicherweise die herbeigerufene (Piste)Rettung fest. Bei Behandlungen in anderen als den AUVA eigenen Unfallkrankenhäusern bzw. bei praktischen*

Ärzten oder Fachärzten ist beruhend auf der gesetzlichen Vorleistungspflicht grundsätzlich der jeweiligen Krankenversicherungsträger für den anspruchsberechtigten Schüler zuständig. Auf Antrag kann ein dabei entstandener Selbstbehalt von der AUVA ersetzt werden“ (*Juranek*, Schulrecht, 258).

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt unterstützt und berät ihre Versicherten bei allen Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer. Die Abteilung „Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung“ (HUB) der AUVA-Hauptstelle ist zuständig für sämtliche Präventionsmaßnahmen und bietet Spezialberatungen auf allen relevanten Gebieten in Betrieben und in Schulen: z. B. chemische Schadstoffe, Explosionsgefahren, Lärm, Vibrationen, Strahlenschutz, Elektroschutz, Maschinenschutz, Ergonomie, Arbeitspsychologie, Arbeitshygiene, Gesundheitsförderung. Die Sicherheitsexpertinnen und Sicherheitsexperten des Unfallverhütungsdienstes der jeweiligen Landesstellen besuchen Schulen, um mögliche sicherheitstechnische Gefahrenquellen festzustellen und Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Sie beraten Direktionen und Lehrende, kooperieren mit Schulbehörden und stehen bei speziellen sicherheitstechnischen Problemen und/oder sicherheitspädagogischen Anliegen an Schulen mit kostenloser Beratung zur Verfügung (www.auva.at).

„*Die fachkundigen Organe der AUVA sind berechtigt, die Schulen zu betreten und zu besichtigen sowie alle erforderlichen Auskünfte einzuholen. Das Organ hat sich vor Beginn der Betriebsbesichtigung beim Schulleiter unter Hinweis auf seinen Auftrag zu melden. Der Schulleiter ist berechtigt und auf Verlangen des fachkundigen Organs verpflichtet, an der Schulbesichtigung teilzunehmen*“ (*Jurank*, Schulrecht, 258).

- **Schülerunterstützung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen**
  SchulveranstaltungenVO 1995

  Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen für Schüler aus einkommensschwächeren Familien, um ihnen die Teilnahme an Sport-, Projekt- oder Sprachwochen zu ermöglichen. Antrag (gemeinsam mit Antrag auf Schul-/Heimbeihilfe) bis 31. März bei der zuständigen Schülerbeihilfenbehörde (Bildungsdirektion). Siehe auch „Schüler- und Heimbeihilfe“ sowie „Schüler-Freifahrt“.

- **Schülervertreter**
  §§ 58, 59a SchUG

  Zur Interessenvertretung gemäß § 58 Abs 2 SchUG und zur Mitgestaltung des Schullebens gemäß § 58 Abs 3 SchUG sind an den Schulen Schülervertreter zu bestellen. Dazu zählen Klassen-/Jahrgangs-, Abteilungs- und Schulsprecher. Die Schülervertreter werden im Fall der Verhinderung jeweils von ihrem Stellvertreter vertreten. Sie sind in gleicher, unmittelbarer, geheimer und persönlicher Wahl innerhalb der ersten fünf Wochen eines Schuljahres zu wählen. Siehe Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst, BGBl 1993/388, über die Wahl der Schülervertreter idF der V BGBl II 1997/142, II 2012/185.

- **Schülerzeitungen**
  RS BMBWF 8/2015

  „Schülerzeitungen sind periodische Druckwerke, die von Schülerinnen und Schülern einer oder mehrerer Schulen für Schülerinnen und Schüler gestaltet und herausgegeben werden. Sie dienen dem Gedankenaustausch und der Auseinandersetzung mit schulischen, wissenschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und allgemein-kulturellen Problemen. Als Mittel der Meinungsbildung und Information sind sie ebenso Träger der Pressefreiheit wie

Betriebszeitungen, Kundenzeitungen, Tageszeitungen oder andere Druckwerke von Minderjährigen für Minderjährige. Schülerzeitungen sind für eine effiziente Schülermitverwaltung im Sinne von § 58 SchUG (Interessenvertretung durch Mitwirkung und Mitbestimmung der Schülerinnen und Schüler sowie Mitgestaltung des Schullebens durch diese) weitgehend unentbehrlich. Deshalb ist ihre Herausgabe grundsätzlich zu begrüßen und sollte nach Möglichkeit unterstützt werden. Lehrerinnen und Lehrer sollten z. B. auch im Kontext Geschichte/Politische Bildung –nMeinungs- und Pressefreiheit – ihre Schülerinnen und Schüler ermutigen bzw. anregen, ihre diesbezüglichen Rechte in Form der Herausgabe und Gestaltung einer Schülerzeitung wahrzunehmen.

Die Herausgabe einer Schülerzeitung bedeutet Verantwortung im Umgang mit Informationen und deren Verbreitung. Was verantwortungsvolles journalistisches Handeln bedeutet, zeigt der „Ehrenkodex für die österreichische Presse" auf. Die darin formulierten „Grundsätze für die publizistische Arbeit" können als ethische Richtschnur dienen. Schülerzeitungen finanzieren sich selbst durch den Verkaufserlös sowie durch Einnahmen aus Spenden und Subventionen. Die Aufnahme von Anzeigen kommt als zusätzliche Finanzierungsmöglichkeit in Betracht, wenn sichergestellt ist, dass der Charakter der Schülerzeitung - als Zeitung von Schülerinnen und Schülern für Schülerinnen und Schüler – erhalten bleibt (die Zeitung also nicht vorwiegend Werbeträger wird) und Art und Inhalt der Inserate der Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schule nicht entgegenstehen. Der Vertrieb der Schülerzeitung darf den Schulbetrieb in keiner Weise stören. An Schulen, an denen ein Schulgemeinschaftsausschuss gemäß § 64 SchUG besteht, steht diesem bei allen Fragen zur Herstellung und dem Vertrieb von Schülerzeitungen in der Schule ein Beratungsrecht zu. Die medienrechtlichen Bestimmungen (Bundesgesetz vom 12. Juni 1981, BGBl. 314/81) über die Presse und andere publizistische Medien (Mediengesetz) in der derzeit geltenden Fassung sind zu beachten." (RS BMBWF 8/2015)

- **Schulbibliothekare**:
  § 9 Abs 2a – 2f BLVG

  Die Betreuung einer nach dem Modell „Schulbibliothek an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen" eingerichteten Schulbibliothek an einer BMHS wird, soweit die Betreuung nicht von anderen Bediensteten besorgt wird und die Schule (das Schulzentrum) mehr als 300 Schüler aufweist folgendermaßen in die Lehrverpflichtung eingerechnet:

  1. sechs Wochenstunden Lehrverpflichtungsgruppe II für Größenklasse I (bis 600 Schüler, rund 5000 Bände, wöchentliche Öffnungszeit neun Stunden),
  2. siebeneinhalb Wochenstunden Lehrverpflichtungsgruppe II für Größenklasse II (über 600 Schüler, rund 7500 Bände, wöchentliche Öffnungszeit elf Stunden),
  3. neun Wochenstunden Lehrverpflichtungsgruppe II für Größenklasse III (über 1000 Schüler, rund 10000 Bände, wöchentliche Öffnungszeit 13,5 Stunden),
  4. für zusätzliche Öffnungszeiten an Abendschulen bis zu 2 Wochenstunden LVG II zusätzlich (0,5 Wochenstunden bei bis zu 100 Abendschülern, wöchentliche Öffnungszeit abends 1 Stunde; Erhöhung um je 0,5 Wochenstunden bei 101 – 200, 201 – 300 und bei mehr als 301 Abendschülern, Öffnungszeiten je 1 Stunde je Stufe mehr).

- **Schulfahrtbeihilfe**
  §§ 30a bis 30e, 30h bis 30i und 30m bis 30q FLAG

  Wesentliche Anspruchsvoraussetzungen sind der Bezug von Familienbeihilfe, die Länge des Schulweges beträgt mindestens zwei Kilometer, das Kind bewohnt außerhalb seines inländischen Hauptwohnortes zum Zwecke des Schulbesuches notwendigerweise eine Zweitunterkunft am Schulort oder in der Nähe des Schulortes (Kammer für Arbeiter und Angestellte, Sozialleistungen im Überblick, 160 ff.). bildung.bmbwf.gv.at

- **Schulgemeinschaftsausschuss (SGA)**
  § 64 SchUG; SGA-W-VO

  Allgemeines
  Der Schulgemeinschaftsausschuss ist obligatorisch einzurichten und dient der praktischen Realisierung einer verantwortungsbewussten Partizipation der Schüler und Eltern an der Schulverwaltung (vgl. Hauser, Schulunterrichtsgesetz, 654).

  Zusammensetzung
  Der SGA besteht unter dem Vorsitz des Schulleiters aus drei Lehrervertretern (sind [mit Stellvertretern] von der Schulkonferenz aus dem Kreis der an der betreffenden Schule tätigen Lehrer [ausgenommen Lehrbeauftragte] innerhalb der ersten drei Monate eines jeden Schuljahres bis zur nächsten Wahl zu wählen [auf Beschluss der Schulkonferenz zweijährige Funktionsperiode]), je drei Schülervertretern (Schulsprecher und seine zwei Stellvertreter; die drei Stellvertreter werden bei der Wahl der Schülervertreter gemäß § 59a Abs 4 SchUG gewählt) und drei Vertretern der Erziehungsberechtigten (sind entweder von den Erziehungsberechtigten der Schüler [bei volljährigen Schülern von deren Eltern, sofern sie im Zeitpunkt der Beendigung der Minderjährigkeit ihrer Kinder erziehungsberechtigt waren] innerhalb der ersten drei Monate [mit Stellvertretern] eines jeden Schuljahres für die Zeit bis zur nächsten Wahl zu wählen) oder – falls ein Elternverein an der Schule besteht – von diesem zu entsenden.

  Aufgaben
  Dem SGA obliegt die Entscheidung über:
  - die Durchführung von mehrtägigen Schulveranstaltungen,
  - die Erklärung einer Veranstaltung zur schulbezogenen Veranstaltung,
  - die Erstellung von Richtlinien über die Wiederverwendung von Schulbüchern,
  - die Durchführung (einschließlich der Terminfestlegung) von (Eltern)Sprechtagen,
  - die Durchführung von Wiederholungsprüfungen am Donnerstag und bzw. oder Freitag der letzten Woche des Schuljahres,
  - eine Stellungnahme im Rahmen der Anhörung bei der Festlegung von vorgezogenen Teilprüfungen der abschließenden Prüfungen,
  - die Hausordnung,
  - die Bewilligung zur Durchführung von Sammlungen,
  - die Bewilligung der Teilnahme von Schülern an Veranstaltungen, die nicht Schulveranstaltungen oder schulbezogene Veranstaltungen sind,
  - die Erlassung schulautonomer Lehrplanbestimmungen (siehe „Autonomie der Schule“),
  - eine Stellungnahme im Rahmen der Anhörung bei der Bewilligung von Schulversuchen,
  - über Beschlüsse im Rahmen der Mitwirkung bei der Festlegung von Schülerzahlen in Gruppen oder Klassen gemäß § 8a Abs 2 SchOG (siehe „Autonomie der Schulen“),
  - schulautonome Schulzeitregelungen bzw. die Herstellung des Einvernehmens bei schulautonomen Schulzeitregelungen,
  - eine Stellungnahme im Rahmen der Anhörung bei der Festlegung von Ferienzeiten an Schulen für Tourismus gemäß § 8 SchulzeitVO),
  - die Durchführung von Veranstaltungen der Schulbahnberatung,
  - die Durchführung von Veranstaltungen betreffend die Schulgesundheitspflege,
  - Kooperation mit Schulen oder außerschulischen Einrichtungen.

  Weiters obliegt dem SGA die Beratung in allen die Schüler, Lehrer sowie Erziehungsberechtigten betreffenden Angelegenheiten der Schule, insbesondere in wichtigen

Fragen des Unterrichts und der Erziehung, der Verwendung von der Schule übertragenen Budgetmitteln und von Baumaßnahmen im Bereich der Schule.

Einberufung/Beschlussfassung

Der Schulleiter hat den SGA einzuberufen, wenn dies ein Drittel der Mitglieder des SGA unter gleichzeitiger Einbringung eines Antrages auf Behandlung einer Angelegenheit verlangt; die Frist für die Einberufung beträgt eine Woche, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem das Verlangen gestellt wurde. Der Schulleiter hat auch ohne Verlangen auf Einberufung den SGA einzuberufen, sofern eine Entscheidung erforderlich ist oder eine Beratung zweckmäßig erscheint. Mit jeder Einberufung ist die Tagesordnung zu übermitteln. Die Einberufung hat spätestens zwei Wochen vor der Sitzung zu erfolgen, sofern nicht sämtliche Mitglieder einem früheren Termin zustimmen. Jedes Schuljahr haben mindestens zwei Sitzungen, davon die erste innerhalb von zwei Wochen nach der Bestellung der Lehrer-, Schüler- und Elternvertreter für dieses Schuljahr, stattzufinden. Den Vorsitz im SGA führt der Schulleiter. Jedem Mitglied der im SGA vertretenen Gruppen (Lehrer, Schüler, Erziehungsberechtigte) kommt eine beschließende Stimme zu. Stimmenthaltung ist unzulässig. Eine Übertragung der Stimme auf eine andere Person ist unzulässig und unwirksam. Der Schulleiter hat keine beschließende Stimme. Der SGA ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der Mitglieder mit beschließender Stimme und mindestens je ein Mitglied der im Ausschuss vertretenen Gruppen (Lehrer, Schüler, Erziehungsberechtigte) anwesend sind. Für einen Beschluss ist die unbedingte Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit entscheidet in Fällen, die einer Entscheidung bedürfen, der Schulleiter; in Beratungsangelegenheiten gilt der Antrag als abgelehnt. Der Schulleiter hat für die Durchführung der Beschlüsse des SGA zu sorgen; hält er einen derartigen Beschluss für rechtswidrig oder aus organisatorischen Gründen nicht durchführbar, hat er diesen auszusetzen und die Weisung der zuständigen Schulbehörde (Bildungsdirektion; bei Zentrallehranstalten BMBWF) einzuholen.

- **Schulkonferenz**
  Siehe „Lehrerkonferenzen“

- **Schulkooperation**
  Siehe „Kuratorium“

- **Schulleiter / Schulcluster-Leiter**
  § 56 SchUG

Der Schulleiter ist der unmittelbare Vorgesetzte aller an der Schule tätigen Lehrer und sonstigen Bediensteten. Ihm obliegt die Leitung der Schule und die Pflege der Verbindung zwischen der Schule, den Schüler und den Erziehungsberechtigten. Seine Aufgaben umfassen insbesondere Schulleitung und – management, Qualitätsmanagement, Schul- und Unterrichtsentwicklung, Führung und Personalentwicklung sowie Außenbeziehungen und Öffnung der Schule.

Der Schulleiter hat die Lehrer in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit (§ 17 SchUG) zu beraten und sich vom Stand des Unterrichtes und von den Leistungen der Schüler regelmäßig zu überzeugen.

Außer den ihm obliegenden unterrichtlichen, erzieherischen und administrativen Aufgaben hat er für die Einhaltung aller Rechtsvorschriften und schulbehördlichen Weisungen sowie für die Führung der Amtsschriften der Schule und die Ordnung in der Schule zu sorgen. Für die Beaufsichtigung der Schüler im Sinne des § 51 Abs 3 SchUG hat er eine Diensteinteilung zu treffen. Er hat dem Schulerhalter wahrgenommene Mängel der Schulliegenschaft und ihrer Einrichtungen zu melden.

Der Schulleiter hat auch eine Melde- und Anzeigepflicht nach Maßgabe des § 78 StPO. In jedem Fall des polizeilichen Einschreitens von Organen der öffentlichen Sicherheit in der Schule hat der Schulleiter die Erziehungsberechtigten des betroffenen Schülers zu benachrichtigen (RS BMBWF 56/2001; *Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 579).

Siehe auch „Dienstpflichten Lehrer (Dienstpflichten des Vorgesetzten)“.

- **Schulnachricht**

Siehe „Elternverständigung“.

- **Schulordnung**

§§ 43 bis 50 SchUG; SchulordnungsVO; siehe „Hausordnung“

Gemäß § 43 sind die Schüler verpflichtet, durch ihre Mitarbeit und ihre Einordnung in die Gemeinschaft der Klasse und der Schule an der Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schule (§ 2 SchOG) mitzuwirken und die Unterrichtsarbeit (§ 17 SchUG) zu fördern. Sie haben den Unterricht (und den Betreuungsteil an ganztägigen Schulformen, zu dem sie angemeldet sind) regelmäßig und pünktlich zu besuchen, die erforderlichen Unterrichtsmittel mitzubringen und die Schulordnung bzw. die Hausordnung einzuhalten. Sie haben weiters Anordnungen und Aufträgen im Rahmen der individuellen Lernbegleitung Folge zu leisten und Vereinbarungen, die gemäß § 19 Abs 3a SchUG im Rahmen des Frühwarnsystems getroffen wurden, zu erfüllen.

Über Auftrag des Schulleiters, eines Abteilungsvorstandes, eines Fachvorstandes oder eines Lehrers ist der Schüler verpflichtet, vorsätzlich durch ihn herbeigeführte Beschädigungen oder Beschmutzungen der Schulliegenschaft und schulischer Einrichtungen zu beseitigen, sofern dies zumutbar ist.

Siehe „Beschädigungen und Beschmutzungen“.

Eine detaillierte Aufstellung der Pflichten von Schülern findet sich in der „SchulordnungsVO“ vom 24. Juni 1974, BGBl 373.

- **Schulpflicht**

SchPflG

Schulpflicht an BMHS: Ein Schüler, der mit 14 Jahren an eine BMHS kommt, absolviert in der ersten Klasse / im ersten Jahrgang das letzte Jahr seiner neunjährigen Schulpflicht. Die Verantwortung für die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht trifft die Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten. Ab der Vollendung des 14. Lebensjahres trifft neben den Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten die Pflicht zur Erfüllung der Schulpflicht auch die minderjährigen Schüler selbst (vgl. *Andergassen*, Schulrecht, 105).

- **Schulpsychologie-Bildungsberatung**

RS BMBWF 101/1994

Bei den Bildungsdirektionen ist die Schulpsychologie-Bildungsberatung eingerichtet, die allen am schulischen Bildungsprozess beteiligten Personen und Institutionen (Schülern aller Schularten/Eltern; Erziehungsberechtigten/Lehrern) durch unmittelbare Anwendung wissenschaftlicher psychologischer Erkenntnisse und Methoden – zur Verfügung steht, damit psychologische Probleme im Rahmen der Schule durch die Mithilfe von Schulpsychologen bewältigt werden können.

Das Wirkungsfeld der Schulpsychologie-Bildungsberatung umfasst insbesondere:

- Psychologische Beratungs-, Untersuchungs- und Sachverständigentätigkeit im Problemfeld und Fragenbereich der Schule (z.B. Schulbahnwahl, Integration, Fragen im Zusammenhang mit sonderpädagogischen Fördermaßnahmen, Schulreife, Lernprobleme, Verhaltensprobleme, persönliche Schwierigkeiten und Krisen);
- Psychologische Förderung, psychologische Betreuung und psychologische Behandlung (wobei auch – entsprechend den gegebenen Möglichkeiten und Erfordernissen – psychotherapeutische Methoden zum Einsatz kommen) mit dem Ziel der Persönlichkeitsförderung, Prävention, Intervention, Rehabilitation;
- Förderung der Kooperation im Bereich Schule;
- Psychologische Forschung im Bereich Schule;
- Mitwirkung bei der Planung und Koordination von Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten im Schulsystem;
- Information der Öffentlichkeit über bedeutsame psychologische Erkenntnisse und deren praktische Anwendung sowie über wichtige Serviceangebote und Beitragsleistungen der Schulpsychologie-Bildungsberatung.

- **Schulraumüberlassung**
  § 128a SchOG

  Gemäß § 128a SchOG sind Leiter von Bundesschulen oder -schülerheimen ermächtigt, Teile der Schul- bzw. der Heimliegenschaft samt Inventar für nichtschulische Zwecke an Dritte zu überlassen, sofern dadurch die Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schule (§ 2 SchOG) nicht beeinträchtigt wird. Dabei sind Überlassungen für kreative, künstlerische, musische und sportliche Zwecke sowie für Zwecke der Erwachsenenbildung sowie Überlassungen für Zwecke im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit (siehe „Teilrechtsfähigkeit“) vorrangig zu behandeln.

  „*Für die Überlassung von Schulräumlichkeiten oder auch des Inventars ist grundsätzlich ein angemessenes Entgelt, das insb den Mietzins, Betriebsaufwand oder Umsatzsteuer für die Teile der Liegenschaft abdeckt. Die Schulleiter sind ermächtigt, jene Mittel, die sie durch diese entgeltliche Überlassung von Schulräumlichkeiten oder sonstigen Einrichtungen der Schule an Dritte oder durch sonstige Zuwendungen von dritter Seite (Schenkungen) einnehmen, zweckgebunden für die eigene Schule zu verwenden. Auch finanzielle Zuschüsse aus EU-Förderungen zB für EU-Projekte sind als zweckgebundene Einzahlungen zu veranschlagen. Bei der Schulraumüberlassung für Zwecke, die im Interesse der Schule selbst gelegen sind, darf der eingeforderte Betrag den Betriebsaufwand nicht übersteigen (vgl §§ 128a und b SchOG). Sofern Einrichtungen für sportliche Zwecke überlassen werden, darf diese Überlassung sogar unentgeltlich erfolgen (vgl. Bundessportförderungsgesetz § 22).*“ (*Juranek*, Schulrecht, 62 f.)

- **Schulveranstaltungen:**
  § 13 SchUG; Schulveranstaltungenverordnung (SchVV); BMBWF RS 4/2017 (Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Schulveranstaltungen); 17/2014 (Richtlinien für die Durchführung von bewegungserziehlichen Schulveranstaltungen); 16/2014 (Umgang mit Risiken und Gewährleistung von Sicherheit im Unterrichtsgegenstand Bewegung und Sport und bei bewegungserziehlichen Schulveranstaltungen und im Bereich der bewegungsorientierten Freizeitgestaltung ganztägiger Schulformen); 5/2009 (Schulveranstaltungen innerhalb der EU; Liste der Reisenden; Sichtvermerksersatz bzw. Reisedokumentenersatz für drittstaatsangehörige SchülerInnen); 23/2008 (Belohnung für die Leitung von Schulveranstaltungen).

  Aufgabe der Schulveranstaltungen ist die Ergänzung des lehrplanmäßigen Unterrichts durch unmittelbaren und anschaulichen Kontakt zum wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben, durch die Förderung der musischen Anlagen der Schüler und durch die

körperliche Ertüchtigung (§ 13 Abs 1 SchUG). Als Schulveranstaltungen kommen insbesondere (demonstrativ; *argumentum* „insbesondere“) in Betracht:

- Lehrausgänge,
- Exkursionen,
- Wandertage, Sporttage,
- Berufspraktische Tage bzw. Berufspraktische Wochen,
- Sportwochen (z.B. Wintersportwochen, Sommersportwochen),
- Projektwochen (z.B. Wien-Aktion, Musikwochen, Ökologiewochen, Intensivsprachwochen, Kreativwochen, Schüleraustausch), Fremdsprachenwochen, Abschlusslehrfahrten.

Dauer und Anzahl
Ab der 9. Schulstufe je Schulstufe maximal neun eintägige Schulveranstaltungen im Ausmaß von bis zu fünf Stunden, je vier eintägige Schulveranstaltungen im Ausmaß von mehr als fünf Stunden. Nicht verbrauchte Tage für mehrtägige Veranstaltungen dürfen zusätzlich für eintägige Veranstaltungen verwendet werden.
Ab der 9. Schulstufe je Schulstufe maximal sechs Tage mehrtägiger Schulveranstaltungen (an Schulen mit besonderer Berücksichtigung der musischen oder sportlichen Ausbildung maximal 12), wobei die Zusammenfassung der Tage je Schulstufe für eine Klasse in einem Schuljahr unter Anrechnung auf das Gesamtausmaß zulässig ist (z.B. 5. Jahrgang verbraucht 12 Tage, dafür im nächsten Jahr keine mehrtägige Veranstaltung für den Jahrgang).

Entscheidung über die Durchführung
Ziel Inhalt und Dauer von Veranstaltungen bis zu einem Tag sind vom Schulleiter oder den von ihm bestimmten Lehrern festzulegen, bei mehrtägigen Veranstaltungen entscheidet der SGA. Die Einbeziehung einer Klasse in eine mehrtägige Veranstaltung setzt die Teilnahme von zumindest 70% der Schüler der Klasse bzw. der Schülergruppe (sofern sich die Schulveranstaltung hauptsächlich auf Unterrichtsgegenstände bezieht, die in Schülergruppen unterrichtet werden) voraus. Mit Bewilligung der Bildungsdirektion kann die Prozentzahl unterschritten werden, sofern wegen der gerechtfertigten Nichtteilnahme von Schülern die Durchführung der Veranstaltung nicht gewährleistet ist und kein Mehraufwand verursacht wird.

Begleitlehrer neben dem Leiter der Veranstaltung

Bei mehrtägigen Veranstaltungen mit überwiegend *leibeserziehlichen* Inhalten:

0 Begleitpersonen	bis 15 Schüler
1 Begleitperson	12 bis 31 Schüler
2 Begleitpersonen	24 bis 47 Schüler
3 Begleitpersonen	36 bis 63 Schüler
4 Begleitpersonen	48 bis 79 Schüler
5 Begleitpersonen	60 bis 95 Schüler
6 Begleitpersonen	72 bis 111 Schüler usw.

Bei mehrtägigen Veranstaltungen mit überwiegend *projektbezogenen* Inhalten:

0 Begleitpersonen	bis 21 Schüler
1 Begleitperson	17 bis 43 Schüler
2 Begleitpersonen	34 bis 65 Schüler
3 Begleitpersonen	51 bis 87 Schüler
4 Begleitpersonen	68 bis 109 Schüler
5 Begleitpersonen	85 bis 131 Schüler
6 Begleitpersonen	102 bis 153 Schüler usw.

Bei mehrtägigen Veranstaltungen mit überwiegend *sprachlichen* Schwerpunkten:

0 Begleitpersonen	bis 26 Schüler
1 Begleitperson	23 bis 53 Schüler
2 Begleitpersonen	46 bis 80 Schüler
3 Begleitpersonen	69 bis 107 Schüler
4 Begleitpersonen	92 bis 134 Schüler
5 Begleitpersonen	115 bis 161 Schüler
6 Begleitpersonen	138 bis 188 Schüler usw.

Bei Veranstaltungen bis zu einem Tag kann der Schulleiter, bei mehrtägigen Veranstaltungen der SGA abweichende Festlegungen treffen.

Allgemeines

Die Schüler sind zur Teilnahme an den Schulveranstaltungen verpflichtet, ein Fernbleiben ist nur zulässig b ei gerechtfertigter Verhinderung, bei Erlaubnis zum Fernbleiben oder bei Befreiung von der Teilnahme an einzelnen Unterrichtsgegenständen, zu deren Ergänzung die Schulveranstaltung erfolgt (§ 13 Abs 3 und § 45 Abs 1 SchUG). Weiters ist das Fernbleiben gerechtfertigt, wenn mit der Schulveranstaltung eine Nächtigung außerhalb des Wohnortes verbunden ist. Das Fernbleiben aus diesem Grund bedarf keiner weiteren Begründung (*Jonak/Kövesi*, Schulrecht, 555; *Andergassen*, Schulrecht, 250). Diese Schüler sind zum ersatzweisen Schulbesuch einer anderen Klasse zuzuweisen. Stört ein Schüler den geordneten Ablauf der Schulveranstaltung in schwer wiegender Weise oder gefährdet er durch sein Verhalten die eigene oder die körperliche Sicherheit anderer Teilnehmer, kann er gemäß § 10 Abs 5 SchVV vom Leiter der Veranstaltung von der weiteren Teilnahme ausgeschlossen werden. Der Schulleiter sowie die Erziehungsberechtigten des betreffenden Schülers sind hievon unverzüglich zu benachrichtigen. Die Erziehungsberechtigten müssen vor der Durchführung einer mehrtägigen Schulveranstaltung eine Erklärung darüber abgeben, ob sie im Fall des Ausschlusses des Schülers im Laufe der Veranstaltung mit dessen Heimfahrt ohne Begleitung einverstanden sind, oder für eine Beaufsichtigung während der Heimfahrt sorgen werden. Gemäß § 13 Abs 3 Z 2 SchUG besteht auch die Möglichkeit eines Ausschlusses bereits vor Beginn der Veranstaltung Siehe auch „Ausschluss eines Schülers“.

Abgeltung

Gemäß § 2 der NebenleistungsVO erhält der Leiter einer mehrtägigen Schulveranstaltung von mindestens viertägiger Dauer in der Woche, in der die Schulveranstaltung stattfindet, 4,33 Stunden der LVGr. III (4,33*1,05=4,547 WE). Diese Stunden unterliegen nicht der Gegenverrechnung nach § 61 GG). Begleitlehrer erhalten gemäß § 63a GehG für die Teilnahme an einer mindestens zweitägigen Schulveranstaltung (mit Nächtigung) pro Tag (wenn sie die Gruppe inhaltlich-pädagogisch betreuen) 12,1% (L1) bzw. 9,8% (L2) des Gehalts der Gehaltsstufe 8 der Verwendungsgruppe L 1.

Vertragslehrpersonen pd erhalten gemäß § 47a VBG für die Leitung einer mehrtägigen Schulveranstaltung mit einer mindestens viertägigen Dauer eine Abgeltung von € 201,8 (per 1.1.2019) und für die Teilnahme an einer mindestens zweitägigen Schulveranstaltung (sofern sie die pädagogisch-inhaltliche Betreuung der Schülergruppe innehat) eine Abgeltung in der Höhe von € 41,0 (per 1.1.2019) pro Tag.

Pauschalierte Reisezulagen siehe Register „Reisegebührenvorschrift“.

- **Schulzeitgesetz (SchZG):**
  Das Schulzeitgesetz BGBl 1985 idgF beinhaltet Regelungen zur Schul- und Unterrichtszeit, insbesondere des Schuljahres, des Schultages, der Unterrichtsstunden sowie der Pausen.

- **Sechstelgrenze**

Siehe „Sonstige Bezüge“.

- **Sexualpädagogik**
  RS BMBWF 11/2015

  Im Grundsatzerlass Sexualpädagogik (RS BMBWF 11/2015) wird ausgeführt Folgendes ausgeführt: „*Aufgabe der Schule ist es, im Zusammenwirken von Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern und Eltern/Erziehungsberechtigten als Schulgemeinschaft, Schülerinnen und Schüler in ihrer gesamten Persönlichkeit zu fördern. Sexuelle Entwicklung ist Teil der gesamten Persönlichkeitsentwicklung des Menschen und verläuft auf kognitiver, emotionaler, sensorischer und körperlicher Ebene. Zeitgemäße Sexualpädagogik versteht sich heute als eine Form der schulischen Bildung, die altersentsprechend in der frühen Kindheit beginnt und sich bis ins Erwachsenenalter fortsetzt. Im Rahmen einer umfassenden Sexualpädagogik sollen Kinder und Jugendliche Informationen und Kompetenzen vermittelt, um verantwortungsvoll mit sich und anderen umgehen zu können*.“

- **Sicherstellungserlass**

  Der Sicherstellungserlass (Vorlage der budget- und planstellenrelevanten Daten/Daten zum Lehrerbedarf für die Ausschreibung von Lehrerplanstellen) ergeht jährlich im Februar von den Bildungsdirektionen (BMBWF bei Zentrallehranstalten) an die Direktionen mit der Aufforderung, provisorische Lehrfächerverteilungen zu erarbeiten, damit den voraussichtlichen Werteinheitenbedarf zu melden und Anträge auf Stellenausschreibungen zu stellen. Die provisorische Lehrfächerverteilung braucht das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss gemäß § 9 Abs 2 PVG.

- **Sonderurlaub**
  § 74 BDG, § 29a VBG; RS BMBWF 22/2013

  Gemäß § 74 BDG bzw. § 29 a VBG kann dem Beamten / Vertragsbediensteten auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass (unter Weiterzahlung der Bezüge, aber Einstellung der Mehrdienstleistungen) ein Sonderurlaub gewährt werden. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessen Dauer nicht übersteigen. Gemäß § 3 Abs. 1 Z 2 lit a der Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981, BGBl Nr 162 idgF, obliegt den Dienststellenleitern die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu einer Woche an einen Lehrer einer Bundesschule, wenn dessen Vertretung gesichert ist.

  Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung für die Gewährung eines Sonderurlaubes sind folgende Höchstausmaß einzuhalten:

  1. Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft bis zu 3 Arbeitstagen;
  2. Tod des Ehegatten / der Ehegattin, des eingetragenen Partners / der eingetragenen Partnerin bzw. des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin bis zu 3 Arbeitstagen;
  3. Geburt eines Kindes bis zu 3 Arbeitstagen;
  4. Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von nahen Angehörigen: Kinder (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Enkel/Enkelin, Urenkel/Urenkelin, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Geschwister, Stiefgeschwister 1 Arbeitstag;
  5. Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern), Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Geschwistern, Stiefgeschwister, Schwiegereltern, Eltern des/der eingetragenen Partners/Partnerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel/Enkelin, Urenkel/Urenkelin bis zu 2 Arbeitstagen;

6. Tod von anderen Familienangehörigen, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten bis zu 2 Arbeitstagen;
7. Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- (Wohn)ortes 1 Arbeitstag;
8. Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort bis zu 2 Arbeitstagen.

Bei Gewährung eines Sonderurlaubes aus anderen wichtigen Gründen oder mit einem höheren als dem im Rundschreiben normierten Höchstausmaß ist, soweit die Zuständigkeit des Dienststellenleiters nach den Bestimmungen der Dienstrechtsverfahrensverordnung gegeben ist, im kurzen Weg (telefonisch, Mail, FAX etc.) die vorhergehende Genehmigung der Bildungsdirektion bzw. bei dem BMBWF nachgeordneten Dienststellen (Zentrallehranstalten) bei der für die jeweiligen Bediensteten zuständigen Personalabteilung des BMBWF einzuholen.

Bei der Gewährung von Sonderurlaub in der Dauer von mehr als drei Tagen steht der PV ein Mitwirkungsrecht gem. § 9 Abs. 1 lit g PVG zu; von einer beabsichtigten Maßnahme ist daher die PV gemäß § 10 Abs. 1 PVG in Kenntnis zu setzen. Die PV hat bei ihrer Beschlussfassung dann sowohl die Interessen des Sonderurlaubs beanspruchenden Bediensteten als auch die der Bediensteten, die den Urlauber dann zu vertreten haben, zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Sonderurlaub von drei Tagen oder weniger kann der Dienstgeber ohne Mitwirkung der PV gewähren. Der PV steht aber das Recht zu, Wünsche von Bediensteten auf Sonderurlaub zu unterstützen und dazu Anträge zu stellen.

- **Sonderzahlung**
  § 3 Abs 2 GehG; § 8a Abs 2 VBG

  Dem Bediensteten gebührt außer dem Monatsbezug für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung (13. Und 14. Monatsgehalt) von 50vH des Monatsentgeltes, das ihm für den Monat der Auszahlung zusteht. Steht der Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsentgeltes bzw. ist er teilbeschäftigt so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.

  Siehe „Sonstige Bezüge“.

- **Sonstige Bezüge**

  Unter Sonstige Bezüge (in der Sozialversicherung „Sonderzahlungen“ genannt) versteht das Steuerrecht jene Bezüge, die üblicherweise nicht in jedem Monat anfallen. Dazu zählen hauptsächlich der 13. u. 14. Bezug sowie die Belohnungen, Prüfungstaxen und die Jubiläumszuwendungen.

  Sonstige Bezüge werden von den laufenden Bezügen streng getrennt.
  Die steuerliche Abrechnung erfolgt nach einem besonderen (und recht günstigen) Verfahren:

  Sonderzahlung (13., 14. Gehalt, Prüfungstaxen…)
  - SV (Sozialversicherung für SZ)
  - € 620,00 Freibetrag/Jahr (Abzug bei der 1. SZ im Jahr)

  Bemessungsgrundlage → 6% LSt (bis zur Höchstgrenze = Jahressechstel, darüber liegende Beträge werden normal besteuert)

  Wenn die Sonderzahlungen insgesamt im Jahr unter € 2.000,00 liegen, wird keine LSt eingehoben. (= Freigrenze).

Sechstelgrenze:

Der begünstigte fixe Steuersatz von 6% für Sonderzahlungen ist auf zwei durchschnittliche Monatsbezüge beschränkt.
Bei ganz gleichmäßig hohen Bezügen ist die Rechnung einfach: zwei Monatsbezüge ergeben das Jahressechstel.
Allerdings sind die laufenden Bezüge oft ungleich hoch. Folgende Bezüge werden als laufende Bezüge betrachtet und bilden die Grundlage für das Jahressechstel:

- Grundbezug
- Kinderzuschuss
- Mehrdienstleistungen
- Ordinariat, Kustodiat
- steuerpflichtiger Teil von Reisekosten

Ist das Jahressechstel im Juni zu berechnen, dann nimmt man die Bezüge von Jänner bis Juni (wenn der Junibezug gleichzeitig mit dem Sonstigen Bezug abgerechnet wird). Ist das Jahressechstel im November zu berechnen, dann werden dafür die laufenden Bezüge von Jänner bis November herangezogen.

Die Formel lautet:

$$\text{Jahressechstel} = \frac{\text{Summe der lfd. Bezüge x 2}}{\text{Anzahl der ausbezahlten Monate}}$$

Eine nachträgliche Änderung der laufenden Bezüge im selben Jahr (sog. Aufrollung), z.B. wegen späterer Verrechnung von Mehrdienstleistungen, verändert das Jahressechstel und kann somit unter Umständen auch Auswirkungen auf die Abrechnung von Sonstigen Bezügen haben.

Folgende Bezüge werden als Sonstige Bezüge abgerechnet und „verbrauchen“ das Jahressechstel:

- 13. und 14. Bezug (aufgeteilt auf 4 Teilzahlungen)
- Belohnungen
- Prüfungstaxen
- Jubiläumszuwendung

- **Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern**
  Siehe „Gender Mainstreaming“

- **Sprechstunde und Sprechtage**
  Siehe „Elternsprechtage“

- **Stundenplan**
  § 10 SchUG

  Der Schulleiter hat für jede Klasse innerhalb der ersten beiden Tagen des Schuljahres einen Plan über die für die Unterrichtsarbeit zweckmäßige Aufteilung der lehrplanmäßig vorgesehenen Unterrichtsgegenstände auf die einzelnen Unterrichtsstunden (Stundenplan) in geeigneter Weise kundzumachen.

  Gemäß § 10 Abs 3 SchUG ist der Stundenplan derart zu erstellen, dass am Ende des Unterrichtsjahres die Erfüllung der lehrplanmäß vorgesehenen Unterrichtszeiten durch jeden Schüler rechnerisch nachvollziehbar ist. Und zwar in der Form, dass in Summe so viele

Unterrichtsminuten im Stundenplan geplant bzw. vorgesehen waren, dass deren Addition und Division durch 50 die Zahl der für das betreffende Jahr bzw. die betreffende Schulstufe in der Stundentafel des Lehrplans vorgesehenen Unterrichtseinheiten á 50 Minuten ergibt. Legt die Schulleitung von der 50-Minuten Unterrichtsstunde abweichende Unterrichtseinheiten fest (siehe „Autonomie der Schule / Flexibilisierung der Unterrichtszeit“), darf dadurch die Zahl der Unterrichtseinheiten (im Vergleich zur Zahl der [50-minütigen] lehrplanmäßig vorgesehenen Wochenstunden) in einem wöchentlichen Betrachtungszeitraum nicht erhöht werden (vgl. *Götz/Münster*, Schulgesetze, § 10 SchUG, FN 8).

Sowohl bei der Lehrfächerverteilung als auch bei der Erstellung des Stundenplans steht der PV damit das Mitwirkungsrecht nach § 9 Abs. 2 lit b PVG zu.

Siehe auch „Supplierung“, „UPIS“.

- **Stundentausch**
  § 10 Abs 2 SchUG

  Der Schulleiter kann aus wichtigen Gründen einen Stundentausch bewilligen, die Schüler sind davon rechtzeitig zu verständigen.

- **Supplierung**
  § 10 Abs 2 SchUG

  Der Schulleiter hat, wenn dies aus pädagogischen, didaktischen oder anderen wichtigen Gründen (z.B. Verhinderung eines Lehrers) erforderlich ist, vorübergehend Änderungen des Stundenplanes anzuordnen (Stundentausch, Stundenblockung, Fachsupplierung, Supplierung, Entfall von Unterrichtsstunden).

  Siehe „Mehrdienstleistungen“.

T

- **Teilrechtsfähigkeit**
  § 128c SchOG

  An Bundesschulen können im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit geschaffen werden, die vom Schulleiter oder einer anderen geeigneten Person „als Geschäftsführer nach den Grundsätzen eines ordentlichen Kaufmannes“ geleitet werden und unter anderem Vermögen und Rechte erwerben, außerschulische Veranstaltungen durchführen sowie Verträge (z.B. Sponsor- oder Werkverträge) abschließen und über die Verwendung der erworbenen Mittel und Rechte für Zwecke der betreffenden Schule verfügen (vgl. *Juranek*, Schulrecht, 63).

  „*Bei dieser Einrichtung handelt es sich um eine eigene juristische Person des öffentlichen Rechts. Für Verbindlichkeiten, die im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit entstehen, trifft den Bund keine Haftung mehr. Für Verschulden bei der der Einrichtung zuzurechnenden Handlungen oder Unterlassungen haftet weitgehend der Schulleiter oder ein anderer bestellter Geschäftsführer*“ (*Juranek* Schulrecht, 63).

- **Teilzeitbeschäftigung für Lehrer**

1. Teilzeitbeschäftigung nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz:
Eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass bis auf die Hälfte für die Dauer eines Jahres oder des Vielfachen eines Jahres gemäß § 50a BDG kann Beamten gewährt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Gesamtdauer zehn Jahre (dann gilt das Ausmaß der letzten Herabsetzung unbefristet weiter (außer die Dienstbehörde ändert auf Antrag – Kann-Bestimmung). Zeiten der Herabsetzung aus gesundheitlichen Gründen (§ 8 Abs 2 BLVG) werden in die Obergrenze von zehn Jahren nicht eingerechnet.

Gemäß § 213 Abs 9 BDG ist die Bestimmung des § 50a BDG auf Schulclusterleiter, Direktoren, Abteilungsvorstände, Fachvorstände und Erziehungsleiter nicht anzuwenden. Teilzeit kann jedoch im Zusammenhang mit Kindererziehung gemäß §§ 15h und 15i MSchG oder §§ 8 und 8a VKG sowie § 50b BDG gewährt werden (DRN 2012). Siehe auch § 213a BDG „Mit der Leitung teilbetraute Lehrperson“.

2. Teilzeitbeschäftigung nach dem Vertragsbedienstetengesetz:
§ 20 VBG sieht eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass für Vertragsbedienstete unter den für Beamte geltenden Bedingungen vor. Der Wirkungsweise des Vertragsrechtes folgend werden aber im Falle einer von einem Vertragsbediensteten beanspruchten Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß nicht verfügt, sondern mit dem Vertragsbediensteten vereinbart.

Die zeitliche Obergrenze für Zeiten der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach § 20 VBG iVm § 50a BDG 1979 beträgt für die Vertragsbediensteten fünf Jahre. Diese Sonderregelung nimmt auf die im § 4a Abs. 4 vorgesehene Anfallsfrist für die automatische Umwandlung eines zu Vertretungszwecken eingegangenen befristeten Dienstverhältnisses in ein unbefristetes Dienstverhältnis Bedacht. Darüber hinaus kann aber gemäß § 20 Abs 3 VBG dienstvertraglich befristet oder unbefristet Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Eine Vertragsänderung (und damit auf Dauer eine Teilzeitbeschäftigung) kann auch konkludent erfolgen, das heißt durch widerspruchslose Ausübung der reduzierten Lehrverpflichtung über die Fünfjahresgrenze hinaus. Deshalb sollte bei einer über die Fünfjahresgrenze hinausgehenden Teilzeitbeschäftigung vor Erreichen der Obergrenze von fünf Jahren eine befristete dienstvertragliche Vereinbarung über das gewünschte Teilbeschäftigungsausmaß z.B. für ein bestimmtes Schuljahr mit dem Dienstgeber vereinbart werden.

3. Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz
Gemäß §§ 15h bis 15q MSchG und §§ 8 und 9 VKG besteht ein gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes. Die für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Lehrverpflichtung muss um mindestens 20% reduziert werden und darf 30% nicht unterschreiten.

Möchte die Mutter direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt Teilzeit in Anspruch nehmen, so hat sie innerhalb der Mutterschutzfrist (= im Normalfall innerhalb von acht Wochen) Zeit, ihre schriftliche Meldung beim Dienstgeber abzugeben.

Derselbe Zeitraum gilt für den Vater, falls er unmittelbar nach der Mutterschutzfrist die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen möchte.

Beabsichtigt die Mutter / der Vater die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie / er dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben.

Die Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15h MSchG bzw. § 8 VKG kann jederzeit begonnen werden und muss auch nicht direkt im Anschluss an die Karenz beginnen. Die Teilzeit nach dem MSchG bzw. VKG kann von jedem Elternteil nur einmal in Anspruch genommen werden und muss mindestens zwei Monate betragen. Eine Verlängerung der Teilzeit (Meldung jeweils drei Monate vor Beginn der Verlängerung) ist möglich.

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeit durch beide Eltern nach dem MSchG bzw. VKG ist möglich.

(Siehe *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* [Hrsg.], Leitfaden für berufstätige Eltern, 16)

4. Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen:

§ 8 Abs 2 Z 1 BLVG, § 12e GehG

Für Beamte ist eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung bis auf die Hälfte aus gesundheitlichen Gründen für maximal zwei Jahre bei einem Monatsbezug im Ausmaß von 75% möglich. Bei Herabsetzung zwischen 75% bis 100% Monatsbezug im aliquoten Ausmaß zur Herabsetzung. Um ruhegenussschädigende Auswirkungen zu vermeiden, empfiehlt sich die Inanspruchnahme des Rechtsinstitutes der Altersteilzeit (siehe dortselbst).

5. Bildungsteilzeit

§ 11 a Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Für Vertragsbedienstete, deren Arbeitsverhältnis bereits mehr als sechs Monate gedauert hat, besteht die Möglichkeit in der Dauer von vier Monaten bis zu zwei Jahren Bildungsteilzeit zu vereinbaren und somit Weiterbildungsmaßnahmen im aufrechten Arbeitsverhältnis wahrzunehmen, ohne dieses gänzlich karenzieren zu lassen.

Die Bildungsteilzeit kann innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in Teilen vereinbart werden. Die Dauer eines Teils hat mindestens vier Monate zu betragen und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist darf zwei Jahre nicht überschreiten. Diese Rahmenfrist gilt ebenso für die neuerliche Vereinbarung einer Bildungsteilzeit.

Voraussetzungen

- Ununterbrochenes nicht geringfügiges Arbeitsverhältnis über mindestens sechs Monate bei demselben Arbeitgeber
- Eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Vertragsbediensten über eine Bildungsteilzeit. Weitere Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass die Vereinbarung schriftlich erfolgen muss und Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten hat.
- Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion: Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld muss das während der Bildungsteilzeit erzielte Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (ein Zuverdienst aus einer anderen Beschäftigung ist bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt).
- Nachweis der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im erforderlichen Ausmaß: Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums an einer in § 3 Studienförderungsgesetz genannten Einrichtung (das sind insbesondere Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen sowie medizinisch-technische und Hebammenakademien), ist

dem AMS nach jedem Semester ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen im Umfang von vier Semesterwochenstunden oder acht ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (z.B. eine Bestätigung der Einrichtung über den voraussichtlich zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) vorzulegen. Kann der Nachweis nicht erbracht werden und liegen keine Nachsichtsgründe dafür vor, geht der Anspruch auf Weiterbildungsgeld für die noch verbleibende mögliche Bezugsdauer innerhalb des Rahmenzeitraums von vier Jahren verloren.

- Es müssen vertraglich 20 WE (= Vollbeschäftigung) vertraglich gesichert sein. Das bedeutet beispielsweise, dass bei Vorliegen von 10 gesicherten Werteinheiten, die Voraussetzungen für eine Bildungsteilzeit nicht gegeben sind.

Wechsel zwischen Bildungsteilzeit und Bildungskarenz:
Für die Dauer der für die Bildungsteilzeit vorgesehenen vierjährigen Rahmenfrist sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz grundsätzlich unwirksam. Ebenso sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit während der Rahmenfrist der Bildungskarenz unwirksam. Wurde jedoch eine Bildungskarenz vereinbart und dabei die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so besteht die Möglichkeit, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Gleiches gilt für den Wechsel zwischen Bildungsteilzeit und Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wurde ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis eins zu zwei gesetzlich festgelegt.

Zuständige Stelle
Das Arbeitsmarktservice (AMS) des Hauptwohnsitzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

6. Pflegeteilzeit

Gemäß § 50e BDG iVm § 20 Abs 1 VBG kann Bediensteten auf Antrag eine Pflegeteilzeit für die Pflege eines nahen Angehörigen (siehe „Pflegekarenz“) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 Bundespflegegeldgesetz (BPGG) bzw. eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (siehe „Pflegekarenz“) für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes gewährt werden. Eine Pflegeteilzeit ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

- **Theaterbesuch**
  Siehe “Konzertbesuch”.

- **Turnbefreiung**
  Siehe „Befreiung von Pflichtgegenständen“.

U

- **Übergenüsse**
  § 13 a, b GehG

Übergenüsse, das sind zu Unrecht empfangene Leistungen, sind dem Bund zu ersetzen, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind. Die zurückforderbaren Leistungen sind durch Gehaltsabzug hereinzubringen; hierbei werden Raten festgesetzt. Das Recht auf Rückforderung verjährt nach drei Jahren ab Auszahlung des Übergenusses. Nach Erlass des Bundeskanzleramtes vom 1. März 1990 (GZ 921.420/1-II/A/1/90) wird dem Bediensteten Folgendes mitgeteilt: Ursache und Höhe des Übergenusses, Höhe und Beginn der Rückzahlung. Es besteht das Recht, einen Feststellungsbescheid zu verlangen. Dem Fachausschuss kommt gemäß § 9 Abs 1 PVG ein Mitwirkungsrecht zu.

- **Überspringen von Schulstufen**
  § 26, 26a SchUG

  Ein Schüler, der Auf Grund außergewöhnlicher Leistungen und Begabungen die geistige Reife besitzt, am Unterricht der übernächsten Schulstufe teilzunehmen, ist auf sein Ansuchen in diese aufzunehmen, sofern keine geistige oder körperliche Überforderung zu befürchten ist. Im Zweifelsfall Einstufungsprüfung bzw. schulpsychologische und/oder schulärztliche Untersuchung. Entscheidung durch Schul- bzw. bei Schulen mit Abteilungsgliederung durch Abteilungskonferenz.

- **Überstunden**
  Siehe „Mehrdienstleistungen“, „Supplierung“.

- **Umwelterziehung**
  RS BMBWF 35/1994

  Das RS des BMBWF 35/1994 beinhaltet Richtlinien zur Förderung der Umwelterziehung im Unterricht.

- **Unfallversicherung**

  Für Schüler
  Siehe „Schülerunfallversicherung“

  Für Lehrer
  Im Rahmen der Krankenversicherung werden im Fall einer körperlichen Schädigung durch einen Unfall von der BVA bzw. der GKK (AUVA) auch die Unfallbehandlungskosten für den Versicherten und den anspruchsberechtigten Angehörigen übernommen.

  Dienstunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Berufsausübung oder einer geschützten Funktion ereignen.

- **Unterrichtsfreier Tag**
  RS BMBWF 122/1982

  Nach dem RS des BMBWF 122/1982 (Durchführungsbestimmungen zum BDG) bestehen keine Bedenken, dass unter Berücksichtigung der Interessen des Unterrichts den Lehrern aller mittleren und höheren Schulen durch entsprechende Erstellung von Lehrfächerverteilung und Stundenplan die Gewährung eines unterrichtsfreien Tages ermöglicht wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen unterrichtsfreien Tag besteht nicht.

- **Unterrichtsmittel**
  § 14 SchUG

Gemäß § 14 dienen Unterrichtsmittel dem Erarbeiten und Festigen des Lehrstoffes. Dabei ist der Begriff Unterrichtsmittel weit zu verstehen und umfasst insbesondere alle Printmedien, ferner Bild- und Tondokumente, Schulutensilien, Computer, Computerprogramme, Anschauungsstücke und auch therapeutische Behelfe (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 149). Die Auswahl der im Unterricht eingesetzten Mittel obliegt dem Lehrer, dem SGA kommt hinsichtlich der Wahl des Unterrichtsmittels – mit Ausnahme des Lesestoffes und Arbeitsmittel – ein Beratungsrecht zu. Die sogen. „Vervielfältigung zum eigenen Schulgebrauch" umfasst die Anfertigung von Kopien literarischer, wissenschaftlicher oder tagesberichterstattender Texte, von Bildern, Lichtbildern, Plänen, Landkarten und Musiknoten – analog oder digital – in der für die Schulklasse erforderlichen Anzahl und die Verteilung in der Klasse. Schulbücher dürfen nicht kopiert werden (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 150 bis 151). Gemäß § 56c UrhG ist die Wiedergabe von Filmen im Unterricht zulässig. Der Film muss jedoch eine Lehrplanbezug aufweisen und darf nicht bloß zu Unterhaltungszwecken vorgeführt werden. Das BMBWF hat 2004 mit den Verwertungsgesellschaften eine Gesamtvertrag hinsichtlich der angemessenen Vergütung für die Wiedergabe von Filmen im Unterricht abgeschlossen (*Hauser*, Schulunterrichtsgesetz, 150).

- **UPIS**

  Das UPIS (=Unterrichts-, Personal-, Informationssystem)-Team der Abteilung II/1 (Personalplan- und Budgetangelegenheiten für das Bundespersonal) des BMBWF betreut die Unterrichtssoftware (Fa. Untis GmbH), mittels derer Lehrfächerverteilung, Stundenplan, Kustodiate, Vertretungspläne, Absenzen, Mehrdienstleistungen etc. EDC-mäßig abgewickelt werden. Information: www.upis.at.

- **Unverbindliche Übungen**
  Siehe „Freigegenstände".

V

- **Verhalten in der Schule**
  Siehe „Betragen"

- **Versetzung**
  § 38 BDG, § 6 VBG

  Eine Versetzung liegt vor, wenn der Lehrer einer anderen Schule zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Versetzung von Amts wegen ist für Beamte nur zulässig, wenn ein „wichtiges dienstliches Interesse" (s. u.) daran besteht. Bei Vertragsbediensteten genügt bloß das „dienstliche Interesse" bei Versetzung innerhalb des Versetzungsbereiches der für ihn zuständigen Personalstelle. Bei Versetzung an einen anderen Dienstort sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Lehrers zu berücksichtigen. Unzulässig ist die Versetzung von Amts wegen, wenn sie für den beamteten Lehrer einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil (z.B. Wohnungssuche, Fahrtstrecke) bedeuten würde und ein anderer Lehrer, bei dem diese nicht der Fall ist, zur Verfügung steht. Der beamtete Lehrer ist vorher zu verständigen und kann innerhalb von zwei Wochen Einwände vorbringen.

  Versetzung von Beamten
  Das BDG nennt als wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung von Amts wegen zulässt, demonstrativ folgende Tatbestände:
  1) Änderung der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflassung von Arbeitsplätzen;

2) Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerber vorhanden sind, wenn der Beamte die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist;
3) Wenn der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat;
4) Wenn über den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

Die Verwendung des Adverbs „insbesondere“ macht deutlich, dass tatbestandsmäßig auch andere Sachverhalte subsumiert werden können. So stellte der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung fest (VwGH 13.2.1984, 83/12/0056 und 6.9.1995, 95/12/0144), dass auch ein dienstliches Spannungsverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter, das überdies schon seit Jahren bestehe, sehr wohl ein dienstliches Interesse an einer Versetzung begründe. Der Dienststellenleiter sei unter Aufsicht der Dienstbehörde verpflichtet, für einen geordneten Dienstbetrieb zu sorgen. Wenn die Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter - aus welchen Gründen auch immer - nicht möglich sei, so seien die dienstrechtlichen Konsequenzen zu ziehen. Das Ersuchen des Beschwerdeführers, ihm die Möglichkeit zu geben, das angespannte Arbeitsklima nunmehr zu verbessern, müsse von vornherein als aussichtslos angesehen werden, weil bisher vom Beschwerdeführer keine Bereitschaft zu einer Anpassung zu erkennen gewesen sei.

Eine Versetzung – sei es von Amts wegen oder sei es auf Antrag – ist nur mit Bescheid möglich. Damit unterliegt der unbestimmte Gesetzesbegriff des „wichtigen dienstlichen Interesses“ der vollen Prüfung durch den VwGH.

Versetzung von Vertragslehrern

Der in den Bestimmungen des § 6 VBG verwendete Versetzungsbegriff deckt sich nicht mit dem Versetzungsbegriff für Beamte. Zulässig ist somit eine hinsichtlich des Dienstortes vertragsändernde Versetzung bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen:

1. dienstliches Interesse und
2. Versetzung innerhalb des Versetzungsbereiches der für den Vertragsbediensteten zuständigen Personalstelle.

In Dienstverträgen findet sich der Hinweis: „Ich wurde gemäß § 6 des VBG in der derzeit geltenden Fassung über die Möglichkeit einer Versetzung von Amts wegen an einen anderen Dienstort, somit auch in den Verwaltungsbereich einer anderen Landesschulratsbehörde aufgeklärt“. Somit bietet dieses Rechtsinstitut des Vertragsbedienstetenrechtes einen geringeren Versetzungsschutz als die Bestimmungen für beamtete Lehrer.

Eine Versetzung einer Vertragslehrerin erachtete der OGH als zulässig, wenn dadurch die Vollbeschäftigung eines pragmatisierten Lehrers im Zuge der sinkenden Schülerzahlen ermöglicht werden sollte (OGH/Z 23.12.1998, 9 Ob A 282/98f und OGH/Z 2.6.1999, 9 Ob A 73/99x)

Gemäß § 9 Abs. 3 lit a ist dem Dienststellenausschuss schriftlich die Versetzung eines Bediensteten mitzuteilen und von diesem im Hinblick auf den Schutzzweck der Versetzungsregel zu prüfen und gegebenenfalls ein Vorlageverfahren durchzuführen. Auch wenn die Versetzung mit Bescheid zu verfügen ist und damit dem Beamten Rechtsmittel nach den Verfahrensvorschriften des DVG eröffnet, gibt dies der Personalvertretung nicht das Recht, die Wahrung des Versetzungsschutzes dem gegen seinen Willen zu versetzenden Beamten zu überlassen. Dies gilt auch für die Versetzung von Vertragsbediensteten, auch wenn diese nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist (*Schragel*, Bundes-Personalvertretungsgesetz, S. 227f.). Auch die übrigen Bestimmungen des PVG müssen berücksichtigt werden, insbesondere gilt dies für das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei Änderung der Geschäftsverteilung

(*Schindler*, Der Versetzungsschutz der Vertragsbediensteten, DRdA 1987, S. 425; *Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. 6d zu § 6 VBG).

Versetzungsschutz von Personalvertretern
Gemäß § 27 Abs. 1 PVG dürfen Personalvertreter und Mitglieder eines Wahlausschusses während der Dauer ihrer Funktion nur mit ihrem Willen zu einer anderen Dienststelle versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden. Somit ist der Schutz der Personalvertreter und Wahlausschussmitglieder vor Versetzung und Dienstzuteilung (abgesehen von den gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen der Disziplinarvorschriften) ein absoluter, d. h., die Versetzung oder Dienstzuteilung darf auch dann nicht erfolgen, wenn schwerwiegende Gründe oder dringende dienstliche Notwendigkeiten vorliegen. Einzig und allein die Zustimmung des betreffenden Personalvertreters macht seine Versetzung oder Dienstzuteilung zulässig.

- **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)**
  Siehe „BVA“, „Krankenversicherung“

- **Verständigungspflicht der Schule**
  Siehe „Elternverständigung“

- **Vertragsbedienstetengesetz (VBG)**

  Das VBG 1948, BGBl. 86/1948, mit seinen zahlreichen Novellen (in der jeweils gültigen Fassung abgedruckt im Jahrbuch der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) enthält die Bestimmungen für alle Vertragsangestellten des Bundes, also auch für die Vertragslehrer.

- **Vertretung des Direktors**
  RS BMBWF 75/1995

  Hinsichtlich einer kurzfristigen Vertretung (einschließlich der Anlassfallvertretung) des Schulleiters kann dieser einen Vertreter selbst festlegen. Hierzu ist eine schriftliche Vorsorge des Schulleiters dahingehend zu treffen, dass er im Vorhinein für den Vertretungsfall in einer Liste seinen Vertreter oder allenfalls mehrere Vertreter festlegt. Diese Vertretungsregel ist der Bildungsdirektion schriftlich anzuzeigen. Dem Schulleiter bleibt es aber unbenommen, in Einzelfällen auch eine von der schriftlichen Festlegung abweichende Vertretungsregel zu treffen.

  Bei einer länger als einen Monat dauernden Vertretung oder in dem Fall, dass eine längere Vertretung von vornherein absehbar ist, sowie beim Freiwerden einer Leiterstelle, ist ein Lehrer mit der Vertretung des Schulleiters zu betrauen. Hierbei ist besonders auf die Erbringung der für die Bestellung zum Schulleiter erforderlichen Qualifikationserfordernisse zu achten.

- **Verwendungsbeschränkung**
  § 42 BDG, 6c VBG

  Beamte/VBs, die miteinander verheiratet sind, die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder die miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht in folgenden Naheverhältnissen verwendet werden:
  1. Weisungs- oder Kontrollbefugnis des einen gegenüber dem anderen Beamten,
  2. Verrechnung oder Geld- oder Materialgebarung.

  Die Zentralstelle kann Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen genehmigen, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

Die Zentralstelle ist verpflichtet, die Genehmigung einer derartigen Ausnahme durch eine entsprechend Veröffentlichung an der Amtstafel der betroffenen Dienststelle (Name, Funktion, Art des dienstlichen Verhältnisses und jene besonderen Gründe, die eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht befürchten lassen) auch gegenüber der Allgemeinheit offenzulegen (Erl. Bem. 1610 BlgNR 24. GP 7 und 15).

- **Vorlageverfahren**
  § 10 PVG

  Wenn eine Verständigung oder ein Einvernehmen in Angelegenheiten des § 9 PVG nicht zustande kommt oder entspricht der Dienststellenleiter den schriftlichen Einwendungen des DA binnen zwei Wochen nicht im vollen Umfang, so hat er dies dem DA unter Angaben von Gründen ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekannt zu geben. Wenn es der DA in diesen Fällen innerhalb einer Frist von zwei Wochen verlangt, so ist die Angelegenheit im Dienstweg der sachlich zuständigen übergeordneten Dienststelle (Bildungsdirektion), bei der ein für die Angelegenheit zuständiger Fachausschuss errichtet ist, wenn eine solche Dienststelle nicht besteht, der Zentralstelle binnen zwei Wochen vorzulegen (Vorlageverfahren bzw. § 10-Verfahren).

- **Vorrückung (pd)**
  § 46 VBG

  Die Vorrückung in die nächsthöhere Gehalt-/Entlohnungsstufe erfolgt mit dem ersten Tag jenes Monats, der auf den Tag folgt, an dem der Bedienstete weitere zwei Jahre seines Besoldungsdienstalters vollendet. Für Vertragslehrpersonen pd betragen die für die Vorrückung in weitere Entlohnungsstufen erforderlichen Zeiträume in der Entlohnungsgruppe pd
  1. In die Entlohnungsstufe 2 drei Jahre und sechs Monate,
  2. In die Entlohnungsstufe 3 fünf Jahre,
  3. In die Entlohnungsstufe 4 fünf Jahre,
  4. In die Entlohnungsstufe 5 sechs Jahre,
  5. In die Entlohnungsstufe 6 sechs Jahre,
  6. In die Entlohnungsstufe 7 sechs Jahre.

- **Vorschuss**
  Siehe „Bezugsvorschuss“.

W

- **Wahl der Lehrervertreter im SGA**
  Siehe „Schulgemeinschaftsausschuss“

- **Weisung**
  Art 20 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz, § 44 BDG, § 5 a VBG

  Nach Artikel 20 des Bundes-Verfassungsgesetzes 1929 sind alle Bundesbediensteten (auch Vertragsbedienstete) an die Weisungen ihrer Vorgesetzten gebunden und diesen für ihre Tätigkeit verantwortlich. Weisungen können nur abgelehnt werden, wenn sie von einem nicht zuständigen Organ erteilt wurden oder wenn die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften

verstoßen würde. Hält ein Bediensteter eine mündliche Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so muss er – wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt – vor Befolgung der Weisung dem Vorgesetzten seine Bedenken mitteilen. Der Vorgesetzte muss dann die Weisung schriftlich erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Unter Weisung versteht die Lehre eine von einem Verwaltungsorgan ausgehende generelle oder individuelle Norm, die an untergeordnete Organwalter gerichtet ist (keine Außenwirkung). Die nachgeordneten Organe sind zur Befolgung der Weisung verpflichtet, außer es handelt sich um die Weisung eines unzuständigen Organs oder die Befolgung der Weisung führt zur Verwirklichung eines strafgesetzwidrigen Erfolges bzw. Verwirklichung eines strafgesetzwidrigen Tatbestandes (wird die Weisung trotzdem befolgt, kann dies zu Regressansprüchen gegenüber dem Bediensteten nach dem Amtshaftungsgesetz führen). Im Hinblick auf die Zuständigkeit oder Unzuständigkeit eines Organs trifft den Bediensteten auch eine Nachfragepflicht (so wäre etwa bei einer Weisung des Ministeriums die Befolgungspflicht mit dem weisungserteilenden Vorgesetzten zu klären).

Formen der Weisungen

Zu unterscheiden sind generelle von individuellen Weisungen. Unter einer generellen Weisung, sogen. Verwaltungsverordnung (Rundschreiben), versteht man eine an eine Mehrzahl untergeordneter Verwaltungsorgane gerichtete bindende generell-abstrakte Normen, die auf der Grundlage der in der Bundesverfassung vorgesehenen Bindung aller Verwaltungsorgane an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe (Art 20 Abs 1 B-VG) erlassen wird und die nachgeordneten Organe zu bestimmten Maßnahmen verpflichtet. Davon zu unterscheiden sind einerseits individuelle Weisungen, die sich nur an ein einzelnes Verwaltungsorgan richten bzw. nur einen Einzelfall betreffen, und andererseits Rechtsverordnungen (z. B. Durchführungsverordnungen zum Schulunterrichtsgesetz), die auch Rechtswirkung gegenüber Personen außerhalb der Verwaltungsorganisation entfalten. Die Form einer Weisung ist weder in Art 20 B-VG noch in anderen positivrechtlichen Vorschriften geregelt. Das BMBWF hat für seinen Bereich die Form der Rundschreiben im RS 96/1993 geregelt. Aufgrund der Formfreiheit bei individuellen Weisungen erfolgen Weisungen im dienstlichen Alltag durch ein Zur-Kenntnis-Bringen auf mündlicher, implizierter oder sonst formlos-schriftlicher Art. Dabei muss jedoch sowohl der normative Charakter als auch die Handlungs- und Unterlassungspflicht klar zum Ausdruck kommen. Keine Weisungen sind nach ständiger Judikatur die „bloße Mitteilung einer Rechtsansicht“, die Darlegung einer Rechtslage, bloßes „Ersuchen“, „Einladungen“, die gekürzte Wiedergabe eines Erk. des VwGH oder des Erlasses eines anderen Bundesministeriums sowie die Bezeichnung eines Verhaltens als „unangebracht“. Hingegen kann ein „Ersuchen“ oder „Gebetenwerden“ dann eine Weisung darstellen, „wenn aus dem Zusammenhang klar hervorgeht, an wen es sich richtet, und dass sein Inhalt (ungeachtet der gewählten Formulierung) bei verständiger Würdigung nur als Festlegung einer Pflicht verstanden werden kann. Ob mit der Formulierung des „Ersuchens“ die Festlegung einer Pflicht verstanden werden kann, ist eine Einzelfallentscheidung (VwGH 20.11.2003, 2002/09/0088; *Fellner*, BDG, E 8 zu § 44 BDG). Bei Abwesenheit des Bediensteten (Krankenstand, Ferien) wird eine Zustellung von Weisungen nach dem ZustellG in Betracht kommen (*Kucsko-Stadlmayer*, Disziplinarrecht, S. 165 f.). Nicht als rechtswidrig hat der Verwaltungsgerichtshof erkannt, wenn ein Direktor den Versuch unternommen hat, einem Lehrer die schriftliche Weisung in einem geschlossenen Kuvert persönlich zu überreichen. Dass es sich unter den gegebenen Umständen nicht um ein privates Schriftstück handeln konnte, musste für den Lehrer klar sein. Er wäre somit verpflichtet gewesen, dieses bei entsprechender Aufmerksamkeit und sachlicher Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben für ihn erkennbar dienstliche (d. h. nicht private) Schriftstück nicht nur (rein physisch) zu übernehmen, sondern auch zur Kenntnis zur nehmen. Dass er den Inhalt des von ihm solcherart übernommenen Schriftstücks nicht zur Kenntnis genommen hat, ist auf Grund der erfolgten Übernahme unerheblich (VwGH 20.11.2003, 2002/09/0088; *Fellner*, BDG, E 13 zu § 44 BDG).

Ablehnung einer Weisung bei Strafgesetzwidrigkeit

Gem. Abs. 2 und 3 leg cit. kann der Vertragsbedienstete die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Das Verb „können" ist in diesem Zusammenhang jedoch als „müssen" zu interpretieren, da dies keine Ermessensfrage ist, sondern eine Ablehnungspflicht besteht (*Juranek*, Schulverfassung, Bd. I, S. 208). Wird also die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt oder führt sie zur Verwirklichung eines strafgesetzwidrigen Erfolges bzw. Verwirklichung eines strafgesetzwidrigen Tatbestandes, besteht die Verpflichtung des Vertragsbediensteten, die Weisung nicht zu erfüllen (*Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. 4 zu § 5a). Da die Lehre auch das Delikt des „Missbrauchs der Amtsgewalt" (§ 302 StGB) als niemals durch eine Weisung gerechtfertigt sieht, bedeutet die Ausweitung der Tatbestände um die legislativ weite Fassung dieses Deliktstatbestandes im Ergebnis eine nicht unbedenkliche Auferlegung einer Prüfungspflicht für den Beamten und Vertragsbediensteten. *Kucsko-Stadlmayer* sieht dies nicht im Einklang mit dem System des in Art 20 B-VG festgelegten autokratisch-hierarchischen Verwaltungsaufbaus (*Kucsko-Stadlmayer*, Disziplinarrecht, S. 171). Auch *Ziehensack* gibt zu bedenken, dass die Rechtslage in letzter Konsequenz vom Vertragsbediensteten bzw. Beamten eine nahezu perfekte Rechtskenntnis verlange, da er jeweils zu beurteilen habe, ob eine Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt worden sei oder ihre Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. „Im Hinblick auf den Umstand, dass sich strafgesetzliche Vorschriften nicht nur im StGB, sondern auch in zahlreichen Nebenstrafgesetzen wiederfinden, könnte darin zumindest in rechtspolitischer Hinsicht ein gewisser Makel gesehen werden" (*Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. 16 zu § 5a).

Das Remonstrationsrecht

Hält der Bedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund (als unzuständiges Organ, Strafgesetzwidrigkeit) für rechtswidrig, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Dieses Remonstrationsrecht soll sicherstellen, dass die Weisungsdurchführung nicht einfach verweigert werden darf, aber auch sichergestellt wird, dass der Umstand der Weisungserteilung und das Festhalten daran trotz der vom Dienstnehmer mitgeteilten Bedenken entsprechend dokumentiert und damit objektiviert bzw. nachweisbar ist. Wird die schriftliche Ausfertigung der Weisung verweigert, so gilt die Weisung als zurückgezogen. Durch die schriftliche Weisungserteilung wird sichergestellt, dass der Vertragsbedienstete, der eine unzweckmäßige Weisung befolgt, nicht nach einiger Zeit in Beweisnotstand darüber gerät, ob ihm diese unzweckmäßige Weisung tatsächlich von seinem Vorgesetzten erteilt wurde, wobei in der Mehrzahl der Fälle die organisatorischen Vorschriften (Geschäftseinteilung) erkennen lassen, wer nur in einer bestimmten Angelegenheit zur Erteilung der Weisung befugt ist. Auch bei schriftlicher erstmaliger Weisung besteht das Remonstrationsrecht, da § 5a Abs. 3 keine Differenzierung vornimmt, ob die erstmalige Weisungserteilung schriftlich oder mündlich vorgenommen worden ist (*Ziehensack*, Vertragsbedienstetengesetz, Anm. 4m zu § 5a). Darüber hinaus bleibt es dem Vertragsbediensteten unbenommen, im Dienstweg über die Weisung, über seine Bedenken und über die Ausführung der Weisung zu berichten oder auf andere Art (Aktenvermerk u. dgl.) den Beweis zu sichern.

Die Unterbreitung der Remonstration hat mündlich, schriftlich oder in einer anderen Art, also formlos, zu erfolgen, wobei allerdings erkennbar sein muss, welche rechtlichen Bedenken der Bedienstete gegen die Weisung hat und womit er seinen Standpunkt vertreten zu können glaubt. Keinesfalls genügt eine bloße Weigerung, die Weisung zu befolgen, oder das bloße Verlangen, die Weisung in schriftlicher Form zu erteilen. Der Verwaltungsgerichthof erachtete (VwGH 26.6.1997, 95/09/0230) die Verweigerung der Teilnahme an einem vertraulichen Mitarbeitergespräch mit der Begründung, „nur in Anwesenheit eines Personalvertreters hiezu

bereit zu sein“, als wirksame Remonstration (*Kucsko-Stadlmayer*, Disziplinarrecht, S. 174). Ist ein tauglicher Remonstrationsgrund vorgebracht worden, so hindert eine fehlerhafte rechtliche Qualifikation dieses Grundes durch den Beamten die Wirksamkeit der Remonstration nicht (VwGH 28.9.1994, 93/12/0068; *Fellner*, BDG, E 71 zu § 44 BDG ebenso VwGH 19.3.1990 88/12/0077; *Fellner*, BDG, E 61 zu § 44 BDG).

Ein bestimmter Zeitpunkt oder Zeitraum, innerhalb dessen die Remonstration zu erfolgen habe, ist nicht normiert, wenngleich ein „vertretbarer zeitlicher Zusammenhang“ zwischen Weisung und Mitteilung vorliegen muss (*Kucsko-Stadlmayer*, Disziplinarrecht, S. 174).

Weisungsfreiheit von Personalvertretern
Durch den Grundsatz des freien Mandas für demokratisch gewählte Interessenvertreter soll eine unabhängige, von sachfremden Motivationen freie und ungehinderte Tätigkeit ermöglicht werden. Die Erläuterungen zum PVG (208 BlgNR 11. GP 19) betonen, dass sich die Weisungsungebundenheit der Personalvertretungsorgane nur auf die Tätigkeit als Personalvertreter im selbständigen Wirkungsbereich der Personalvertretung und nicht auch auf das in Art 20 B-VG verankerte Weisungsrecht in dienstlichen Belangen bezieht (*Schragel*, Bundes-Personalvertretungsgesetz, S. 330).

- **Werbung in der Schule**
  § 46 Abs 3 SchUG

  In der Schule, bei Schulveranstaltungen und bei schulbezogenen Veranstaltungen darf für schulfremde Zwecke nur dann geworben werden, wenn die Erfüllung der Aufgaben der österreichischen Schule (§ 2 SchOG) hiedurch nicht beeinträchtigt wird.

- **Widerspruch**
  §§ 67 bis 71 SchUG. Siehe „Aufsteigen“ und „Fristberechnung“.

Widerspruch der Eltern / eigenberechtigten Schüler als Rechtsmittel gegen Entscheidungen der Schule sind in folgenden Fällen möglich

- dass die Einstufungs-, Aufnahms- oder Eignungsprüfung nicht bestanden worden ist,
- dass der Schüler nicht zum Aufsteigen berechtigt ist oder die letzte Stufe der besuchten Schule nicht erfolgreich abgeschlossen hat,
- dass eine Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung, Diplomprüfung oder Abschlussprüfung nicht bestanden wurde u.a.

Der Widerspruch ist vom Schulleiter unter Anschluss einer Stellungnahme jener Lehrer (Prüfer), auf deren Beurteilung sich die Entscheidung gründet, sowie unter Anschluss aller sonstigen Beweismittel unverzüglich der zuständigen Schulbehörde vorzulegen.

- **Wiedereingliederungsteilzeit**

Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete
Für Vertragsbedienstete, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, besteht seit 1. August 2018 die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit samt Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld und pensionsrechtlicher Absicherung. Zunächst ist diese Regelung bis 31. Dezember 2019 befristet, da 2019 eine Evaluierung zu dieser Regelung durchgeführt wird. Ziel ist es, auf Basis eines Teilzeitmodells schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Voraussetzungen

- Mindestens dreimonatiges Dienstverhältnis vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit (allfällige Karenzzeiten sowie Zeiten des Krankenstandes sind auf die Mindestdauer anzurechnen).
- Das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung.
- Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit im direkten Anschluss an den Krankenstand, jedoch spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung.
- Wiedereingliederungsvereinbarung samt Wiedereingliederungsplan (es besteht kein Rechtsanspruch), wobei die Beratungsgespräche und die Erstellung des Plans bereits während des Krankenstandes begonnen werden können.
- Ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit.

Inhalt

- Die vereinbarte Dauer beträgt zwischen einem Monat und sechs Monaten.
- Einmalige Verlängerung von einem Monat bis höchstens drei Monaten nach ärztlichem Attest möglich.
- Die Wochendienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – im Durchschnitt 50% bis 75% des bisherigen Umfanges betragen. Es besteht daher die Möglichkeit in Bezug auf das Ausmaß einen Stufenplan zu vereinbaren. Die regelmäßige Wochendienstzeit darf nie unter 30% der ursprünglichen Wochendienstzeit liegen.
- Der Dienstgeber hat das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu leisten. Liegt ein Stufenplan zum Beschäftigungsausmaß vor, wird das durchschnittlich geleistete Beschäftigungsausmaß für das Gehalt herangezogen.
- Auf Antrag der Vertragsbediensteten bei der Krankenkasse gebührt zusätzlich ein Wiedereingliederungsgeld (= anteiliges virtuelles Krankengeld), welches für jeweils 28 Tage im Nachhinein ausbezahlt wird. Beträgt beispielsweise das Beschäftigungsausmaß 50%, so gebührt die Leistung in der Höhe von 50% des erhöhten Krankengeldes.
- Voraussetzung ist, dass der Monatsbezug während der Wiedereingliederungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegt.
- Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Wiedereingliederungsteilzeit ist für die Ermittlung der Höhe der zustehenden Abfertigung alt, das vorangegangene Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen. Hinsichtlich der Vertragsbediensteten, die der Abfertigung neu unterliegen, ergibt sich die Beitragsleistung des Dienstgebers auf Grundlage des Beschäftigungsausmaßes vor der Wiedereingliederungsteilzeit.

Wiedereingliederungsteilzeit für Pragmatisierte

§§ 50f, 213 Abs. 1 und 10 BDG, §§ 12j, 13c Abs. 2a und 15a Abs. 1 Z1 GG

Nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfalls oder Krankheit kann eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einer Bandbreite zwischen 50% und 55% des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes in Anspruch genommen werden. Die vereinbarte Dauer beträgt zwischen einem Monat und sechs Monaten. Eine einmalige Verlängerung von höchstens drei Monaten ist möglich. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann entweder unmittelbar nach Ende der Dienstverhinderung oder spätestens einen Monat danach angetreten werden. Voraussetzung für die Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit sowie einer allfälligen Verlängerung ist, dass sich der Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 52 Abs. 2 erster und zweiter Satz BDG unterzieht, um der Dienstbehörde die Feststellung der Dienstfähigkeit zu ermöglichen. Dem Beamten kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit gewährt werden, wenn die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Während der Wiedereingliederungsteilzeit

darf der Dienstgeber keine MDLs anordnen. Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung der zuständigen Personalvertretung.

Bezahlung
Der Monatsbezug gebührt in der Höhe jenes Ausmaßes, das dem Beamten gemäß § 13c GehG (Bezug bei Dienstverhinderung) zustehen würde. Auf die Frist des § 13c GehG (182 Kalendertage) ist der Zeitraum der Wiedereingliederungsteilzeit anzurechnen.

Vereinbarungsinhalte
Ähnlich wie bei einem Sabbatical beinhaltet die Vereinbarung zwischen der Beamtin oder dem Beamten und der Dienstbehörde den Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung, die sich innerhalb der Vorgaben des § 20c VBG bewegen müssen. Dem geht ein Antrag seitens des Dienstnehmers voraus. Wie bei den Vertragsbediensteten hat der Vereinbarung eine Befassung des Case Managements oder alternativ der Arbeitsmedizinerin oder des Arbeitsmediziners oder des arbeitsmedizinischen Zentrums sowie die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans vorauszugehen.

Diese Bestimmungen sind zunächst bis 31.12.2020 befristet.

Z

- **Zentralausschuss (ZA)**
  Bundes-Personalvertretungsgesetz

  Organ der Personalvertretung auf Bundesebene. Wird von der Gesamtheit der wahlberechtigten Lehrerinnen und Lehrer in Österreich im Bereich der BMHS gewählt und vertritt die Interessen und Rechte der BMHS-Lehrerinnen und –Lehrer gegenüber dem BMBWF. Dem ZA-BMHS gehören 12 Mitglieder an, die alle fünf Jahre zu wählen sind.

- **Zweckgebundene Gebarung**
  Siehe „Schulraumüberlassung“.

- **Zivilrechtliche Haftung des Lehrers**

  Siehe „Amtshaftung“, „Organhaftung“.

LITERATUR

Adamovich, Ludwig K.; Funk, Bernd-Christian: Allgemeines Verwaltungsrecht (Wien 1984)
Andergassen, Armin: Schulrecht 2018/19. Ein systematischer Überblick (Wien 2018; 3. Auflage auf Grundlage der 1., von Prof. DDr. Karl Heinz Auer mitbegründeten Auflage)
BMUKK (Hrsg.): Informationsblätter zum Schulrecht. Teil 2 (2007)
Berka, Walter: Die pädagogische Freiheit als Rechtsproblem (JBl 1978, 571)
Ercher, Gerda; Stech, Edda; Langer, Carmen: Mutterschutz und Väter-Karenzgesetz (Wien 2005)
Fellner, Wolfgang: Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (Wien; mit 77. Ergänzungslieferung, Stand: 2019)
Fink, Herbert: Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren (Wien 2000)
Götz, Andrea; Münster, Gerald; Taschner, Caterina; Vogel, Christa: Die österreichischen Schulgesetze (Wien; inkl. 51. Lieferung, Stand 1.1.2019)
Haider, Maximilian: Der Rechtsweg im Schulrecht. Ein Wegweiser für schulrechtliche Entscheidungen (Linz 2016)
Haschmann, Rudolf; Wawerka, Barbara: Das neue österreichische Vertragsbedienstetengesetz (Wien; mit 18. Ergänzungslieferung, Stand 1.1.2013)

Hauser, Simone: Schulunterrichtsgesetz. Kommentar / Stand 15. April 2014 (Linz, 2014)
Kallab, Thomas; Ullmann, Erich, Chwojka, Marion: Arbeitsrecht in Frage und Antwort (Wien, 2012)
Koziol, Helmut; Frotz, Stephan: Die schadenersatzrechtlichen Folgen der Verletzung von Aufsichtspflichten durch Lehrer, RdS 1979, 97)
Kremser, Martin: Die Leistungsberurteilung im österreichischen Schulrecht. Notengebung aus rechtlicher Sicht (Graz 2017)
Juranek, Markus: Das österreichische Schulrecht. Einführung in die Praxis (Wien 2019)
Juranek, Markus: Schulverfassung und Schulverwaltung in Österreich und in Europa (Wien 1999), 2 Bde.
Jonak, Felix; Kövesi, Leo: Das österreichische Schulrecht (Wien 2015)
Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hrsg.): Sozialleistungen im Überblick 2019. Lexikon der Ansprüche und Leistungen (Wien 2019
Kastl, Klaus: Kustodiate und Nebenleistungen (Graz 2019; www.upis.at (UNTIS Informationen)
Köckeis, Gerard; Panni, Ernst: Bundes-Personalvertretungsgesetz (Wien 1971)
Kremser, Martin: Die Leistungsbeurteilung im österreichischen Schulrecht. Notengebung aus rechtlicher Sicht (=Schriftenreihe Schulrecht 3; Wien, Graz 2017)
Kucsko-Stadlmayer, Gabriele: Das Disziplinarrecht der Beamten (Wien, New York 2010)
Leeb, David: Bescheidwirkungen und ihre subjektiven Grenzen nach dem AVG unter besonderer Berücksichtigung von Vorfragenentscheidungen (Wien 2010)
Löschnigg, Günther: Arbeitsrecht (Wien, 2014)
Marek, Erika: Die Pensionen ab dem Jahr 2019 (Wien 2019)
Neuweg, Georg Hans: Schulische Leistungsbeurteilung. Rechtliche Grundlagen und pädagogische Hilfestellungen für die Schulpraxis (Linz 2014)
Pensionsversicherungsanstalt (Hrsg.): Pensionsansprüche im Überblick (www.pensionsversicherung.at)
Perko, Klaus: Sind Schüler/innen weisungsgebunden?. In: Schule und Recht 2/2004
Rochel, Erich; Brezovich, Branimir: Schulrecht kurz gefasst. Studien- und Arbeitsbuch (Linz 2014)
Schragel, Walter: Handkommentar zum Bundes-Personalvertretungsgesetz (Wien 1993)
Schragel, Walter: Kommentar zum Amtshaftungsgesetz (AHG) (Wien, 2003)
Schwarz, Margarete; Oswin Martinek; Walter Schwarz (Hrsg.): Angestelltengesetz (Wien, 1991)
Tortik, Evelyn: Rechtsfragen der Leistungsbeurteilung. Allgemeine Fragestellungen und Besonderheiten der Sekundarstufe I im Kontext bildungspolitischer Reformprozesse (Graz 2016)
Winkler-Rigler, Gabriele (Hrsg.): Abschließende Prüfungen an technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten. Leitfaden zur Umsetzung der Reife- und Diplomprüfung, der Diplomprüfung und der Abschlussprüfung (Wien 2009)
Zach, Christian; Germ, Josef: Vertragsbedienstetengesetz (Wien; mit Ergänzungslieferung)
Zeizinger, Herbert; Jisa, Werner: Das Schulungerrichtsgesetz (Wien 1989)
Ziehensack, Helmut: Amtshaftungs- und Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, insbesondere unterbliebene Direktorenernennung. In: Weg in die Wirtschaft, 3/2019
Ziehensack, Helmut: Vertragsbedienstetengesetz. Praxiskommentar (Wien; mit 30. Lieferung April 2019).

Juranek
Das österreichische Schulrecht
Einführung in die Praxis

Lehrbuch
3. Auflage
367 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-7046-8259-8
Erscheinungsdatum: 2.8.2019
€ 39,–

Auch als Book erhältlich

SCHULRECHT PRAKTISCH ERKLÄRT: MIT DEN NOVELLEN 2018 UND 2019

- Komplexe juristische Sachverhalte des Rechts in der Schule und ihrer Verwaltung in praxisgerechte Sprache übersetzt
- Orientierung und Entscheidungshilfen für Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern- und Schülervertreterinnen und Schülervertreter
- Schulunterrichtsgesetz-Novelle 2019, „Pädagogikpaket", Herbstferienregelung, Zusatzkapitel zu Fragen des Datenschutzes und Urheberrecht

www.verlagoesterreich.at
Books: elibrary.verlagoesterreich.at
T: +43-1-610 77-123 | E: kundenservice@verlagoesterreich.at

VERLAG ÖSTERREICH

Juranek
Das österreichische Schulrecht
Einführung in die Praxis

Lehrbuch
3. Auflage
367 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-7046-8259-8
Erscheinungsdatum: 5.8.2019
€ 39,–

Auch als Book erhältlich

SCHULRECHT PRAKTISCH ERKLÄRT: MIT DEN NOVELLEN 2018 UND 2019

- Komplexe juristische Sachverhalte des Rechts in der Schule und ihrer Verwaltung in praxisgerechte Sprache übersetzt
- Orientierung und Entscheidungshilfen für Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern- und Schülervertreterinnen und Schülervertreter
- Schulunterrichtsgesetz-Novelle 2019, „Pädagogikpaket", Herbstferienregelung, Zusatzkapitel zu Fragen des Datenschutzes und Urheberrecht

www.verlagoesterreich.at
Books: elibrary.verlagoesterreich.at
T: +43-1-610 77-123 | E: kundenservice@verlagoesterreich.at

VERLAG ÖSTERREICH

Anhang Lehrerhandbuch 2019/20 „Reisegebühren“

Inhalt

ALLGEMEINES 143
Reisekostenvergütung 143
Reisezulage 144
Tagesgebühr 144
Nächtigungsgebühr 145
SCHULVERANSTALTUNGEN 146
Pragmatisierte und Vertragslehrer/innen 146
Reisegebühren für Schulveranstaltungen 146
Leitung von mehrtägigen Schulveranstaltungen 146
Begleitlehrer/innen bei mehrtägigen Schulveranstaltungen 147
Vertragslehrer/innen – Pädagogischer Dienst (pd) 147
SONSTIGES 147
REISERECHNUNG 148
Reiserechnung mit amtlichem Vordruck 148
Reiserechnung mittels ESS über portal.at 148
STEUERLICHE BEHANDLUNG 149
Reisezulage (§ 26 Abs. 4 EinkommensteuerG) 149
Reisekosten 149
Schulbezogene Veranstaltungen 149

ALLGEMEINES

Die **Reisegebührenvorschrift (RGV**) normiert, dass Anspruch auf Ersatz von Reisegebühren in folgenden Fällen entsteht (§§ 1 bis 4 RGV):

a) **DIENSTREISE** – liegt vor, wenn sich eine Lehrerin / ein Lehrer aufgrund eines **Dienstauftrages** an einen **außerhalb des Dienstortes/der Dienstzuteilung** gelegenen Ort begibt und die Wegstrecke von der Dienststelle zu diesem Ort **mehr als 2 km** beträgt.

→ Anspruch auf **Reisekostenvergütung, Reisezulage nach Tarif I** und Ersatz von nachgewiesenen Aufwendungen für dienstliche notwendige Tätigkeiten (z.B.: Kosten für Kopien)

b) **DIENSTVERRICHTUNG** – liegt vor, wenn sich eine Lehrerin / ein Lehrer aufgrund eines **Dienstauftrages im Dienstort** zu einer Dienstverrichtungsstelle begibt und die Wegstrecke **mehr als 2 km** beträgt.

→ Anspruch auf **Reisekostenvergütung, Reisezulage nach Tarif II** und Ersatz von nachgewiesenen Aufwendungen für dienstliche notwendige Tätigkeiten

c) **DIENSTZUTEILUNG** – liegt vor, wenn eine Lehrerin / ein Lehrer an einem **anderen Ort zur vorübergehenden Dienstleistun**g zugewiesen wird und für die Dauer dieser Verwendung der Dienstaufsicht der Leiterin / des Leiters dieser Dienststelle unterliegt.

→ Anspruch auf Zuteilungsgebühr (umfasst **Tagesgebühr und Nächtigungsgebühr**)

d) **VERSETZUNG** – liegt vor, wenn eine Lehrerin / ein Lehrer in einem neuen Dienstort einer Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

→ Anspruch auf **Übersiedlungsgebühren**

Reisekostenvergütung (§§ 5 bis 12 RGV)

Sie umfasst die **Kosten der Beförderung** der Person und des Reisegepäcks (Details hierzu im § 12 RGV) mit einem Massenbeförderungsmittel.

Ausgangspunkt und **Endpunkt** der Reise ist die **Dienststelle** – wenn dadurch **niedrigere Reisekosten entstehen**, kann im Dienstauftrag festgelegt werden, dass die **Wohnung** als Ausgangs- bzw. Endpunkt der Reise anzusehen ist. Bei Lehrer/innen, die mehreren Schulen zugewiesen sind, gilt als Dienststelle die Stammschule.

Für den Weg zum und vom Bahnhof gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Kosten für ein Massenverkehrsmittel – wenn dieses nicht zur Verfügung steht, und die Wegstrecke mehr als 2 km umfasst, das Kilometergeld; umfasst die Strecke mehr als 5 km, so gebührt gegen Nachweis der Ersatz der Taxikosten.

Gegen Nachweis werden die **Kosten für ein Bahnticket der zweiten Klasse** ersetzt – zuschlagspflichtige Züge dürfen für Entfernungen bis zu 50 Bahnkilometern nur mit Bewilligung der Dienststelle benützt werden. Eine Platzreservierung und Kosten für zuschlagspflichtige Züge werden gegen Nachweis ersetzt. Tarifermäßigungen bzw. Freifahrten (von der Dienststelle zur Verfügung gestellt) sind zu nutzen.

Massenbeförderungsmittel sind ohne Fahrtunterbrechung zu benützen; wenn es Dringlichkeit und Wichtigkeit erfordern, so sind diese auch in der Nachtzeit (22 Uhr bis 6 Uhr) zu benützen.

Ohne Nachweis wird der **Beförderungszuschuss** ausbezahlt. Für die Berechnung wird die kürzeste Wegstrecke herangezogen. Er beträgt **bis zu 8 km Wegstrecke € 1,64**; der **maximal ausbezahlte Betrag** beträgt **€ 52,00** für die einfache Wegstrecke.

einfache Wegstrecke	Euro je km
9 bis 50 km	0,20
51 bis 300 km	0,10
ab 301 km	0,05

Liegt die Benützung des **eigenen KFZ** im Dienstinteresse und wird dies durch die vorgesetzte **Dienstbehörde bestätigt**, so beträgt die Entschädigung (amtliches Kilometergeld) für den **PKW € 0,42** (€ 0,05 Zuschlag für jede mitbeförderte Person), für Motorräder € 0,24 und für Fahrräder und zu Fuß zurückgelegte Strecken ab 2 km € 0,38 pro km.
Das amtliche Kilometergeld ist eine **Pauschalabgeltung für alle Kosten**, die für die Fahrt im Rahmen der Dienstreise anfallen (z.B. Parkgebühren, Mautgebühren).

Reisezulage (§§ 13 bis 19 RGV)

Diese besteht aus Tages- und Nächtigungsgebühr:

Tagesgebühr

Dauer	Vergütung nach Tarif I in €	Vergütung nach Tarif II in € für Bezirksreisen ohne Nächtigung
bis 5 Stunden	0	0
mehr als 5 bis zu 8 Stunden	8,80	6,60
mehr als 8 bis zu 12 Stunden	17,60	13,30
mehr als 12 Stunden	26,40	19,80

Bezirksreisen sind Dienstreisen ohne Nächtigung innerhalb des politischen Bezirks, in dessen Gebiet der Dienstort oder der Ort der Dienstzuteilung der Lehrerin / des Lehrers liegt.

Landeshauptstädte und Städte mit eigenem Statut gelten nicht als politischer Bezirk im Sinne der RGV, sodass Dienstreisen ohne Nächtigung in die angrenzenden politischen Bezirke und umgekehrt als Bezirksreisen gelten.

Das Gebiet der Bundeshauptstadt Wien gilt als politischer Bezirk.

Wird die **Verpflegung unentgeltlich** zur Verfügung gestellt, wird die Reisezulage gekürzt:

Frühstück: abzgl. 15 %, Mittagessen abzgl. 40 %, Abendessen abzgl. 40 %

Die Dauer der Dienstreise wird vom Verlassen bis zum Wiederbetreten der Dienststelle gerechnet. Wird die Dienstreise mit einem **Massenbeförderungsmittel** durchgeführt, so gilt als Zeitpunkt des Verlassens der Dienststelle der Zeitpunkt, der eine **dreiviertel Stunde vor der fahrplanmäßigen Abfahrt** liegt, als Zeitpunkt des Wiederbetretens jener, der **eine halbe Stunde nach der tatsächlichen Ankunftszeit** liegt.

Nächtigungsgebühr

Diese beträgt € 15,00; es kann ein Zuschuss von 600 % bei tatsächlich nachgewiesenen Auslagen (Nächtigung ohne Frühstück) gewährt werden, also können **maximal € 105,00 pro Übernachtung** (Beleg!) verrechnet werden.

Beispiel: Liegt eine Hotelrechnung vor, in der das Frühstück gesondert ausgewiesen ist (Regelfall), so werden die ausgewiesenen Nächtigungskosten bis max. € 105,00 ersetzt; das Frühstück ist durch die Reisezulage (max. € 26,40 pro Tag) abgedeckt. Wird auf der Hotelrechnung das Frühstück nicht gesondert ausgewiesen, so wird der Gesamt- rechnungsbetrag überwiesen, die Tagesgebühr jedoch um 15 % (€ 3,96) gekürzt.

SCHULVERANSTALTUNGEN

Es bestehen Unterschiede in der Abgeltung zwischen Lehrer/innen (pragmatisch und vertraglich), die dem alten Dienstrecht unterliegen und Vertragslehrer/innen, deren Dienstverhältnis dem pädagogischen Dienst (pd) unterliegt.

Pragmatisierte und Vertragslehrer/innen

Reisegebühren für Schulveranstaltungen

Diese sind in der **Verordnung zur Abgeltung von Schulveranstaltungen** geregelt; die Abgeltung umfasst die Reisekostenvergütung (Verkehrsmittel) und die Reisezulage; die **Tagesgebühr** wird **pauschal mit folgenden Prozentsätzen** (Basis: € 26,40), sofern keine unentgeltliche Verpflegung zur Verfügung gestellt wird, abgegolten:

Veranstaltung	Prozentsatz	Betrag in Euro
Lehrausgänge, Exkursionen, Wandertage bis zu 5 Stunden	0	0
Wandertage und Sporttage über 5 bis 8 Stunden	42,50 %	11,22
Wandertage und Sporttage über 8 bis 12 Stunden	87,50 %	23,10
Exkursionen und berufspraktische Tage über 5 bis 8 Stunden	26,00 %	6,86
Exkursionen und berufspraktische Tage im Dienstort über 8 bis 12 Stunden	50,50 %	13,33
Exkursionen und berufspraktische Tage im Dienstort über 12 bis 24 Stunden	76,00 %	20,06
Projekttage (bis 3 Tage), pro Tag	87,50 %	23,10
Projektwochen (ab 4 Tagen), berufspraktische Wochen und Abschlusslehrfahrten	96,00 % pro Tag	25,34 pro Tag
Sommersportwochen	105,00 % pro Tag	27,72 pro Tag
Wintersportwochen	121 % pro Tag	31,94 pro Tag
Exkursionen oder berufspraktische Tage über 8 Stunden außerhalb des Dienstortes Mehrtägige Exkursionen (über 24 Stunden) Schüleraustausch	Abrechnung laut Reise-gebührenvorschrift als Dienstreise	

Die Auslagen für **Nächtigungen** werden laut Belegen abgegolten; sie dürfen **max. 200 % der Nächtigungskosten eines Schülers** betragen.

Leitung von mehrtägigen Schulveranstaltungen

Die **Leitung einer mehrtägigen Schulveranstaltung** mit einer mindestens viertägigen Dauer und Nächtigung ist im Ausmaß von 4,33 Stunden der Lehrverpflichtungsgruppe III (1,05 WE *4,33 = **4,547 WE**) für die Woche, in der die jeweilige Schulveranstaltung endet, in die Lehrverpflichtung einzurechnen (§ 2 NebenleistungsVO).

Begleitlehrer/innen bei mehrtägigen Schulveranstaltungen

Für die Teilnahme an einer mindestens zweitägigen Schulveranstaltung mit Nächtigung und Betreuung einer Schülergruppe gebührt für jeden Tag folgende Abgeltung (§ 63a GehaltsG):

Verwendungs-gruppe	Abgeltung des Gehalts der Gehaltsstufe 8, L1	für 2019 in Euro
L PH, L1	12,1 ‰	45,56
L2	9,8 ‰	36,90
L3	6,3 ‰	23,72

Vertragslehrer/innen – Pädagogischer Dienst (pd)

Es sind **ausschließlich folgende Vergütungen** vorgesehen:

Bei Teilnahme an einer mindestens **zweitägigen Schulveranstaltung** mit Betreuung einer Schülergruppe gebührt eine **fixe Abgeltung** von **€ 41,00 pro Tag**, für die **Leitung** einer mindestens **viertägigen Schulveranstaltung** gebührt eine Abgeltung von **€ 201,80** (§ 47a VertragsbedienstetenG, Werte für 2019, jährliche Anpassung)

Reisekostenvergütung (Verkehrsmittel) - siehe oben

SONSTIGES

Schulbezogene Veranstaltungen (§ 13 a SchUG)

Diese unterliegen nicht der RGV; es können keine Reisegebühren verrechnet werden.

Mitverwendung an einer anderen Bundesschule

Bei Lehrer/innen, die mehreren Schulen zugewiesen sind, gilt als Dienststelle die Stammschule (§ 49 RGV). Die Reisekostenvergütung wird für Fahrten zur Schule der Mitverwendung gewährt. Die Reisekostenrechnung ist von den Direktor/innen zu unterfertigen.

Mitverwendung an einer Mittelschule

Die Reiserechnung ist an der Stammschule zu legen; für Fahrten zwischen Wohnort und Mitverwendungsschule kann keine Reiserechnung gelegt werden.

REISERECHNUNG

Die Reiserechnung ist **innerhalb von sechs Monaten**, beginnend mit dem Kalendermonat, in den das Ende der Dienstreise fällt, **geltend zu machen**. Wenn diese sechs Monate überschritten werden, erlischt der Anspruch auf Reisegebühren. (§ 36 RGV)

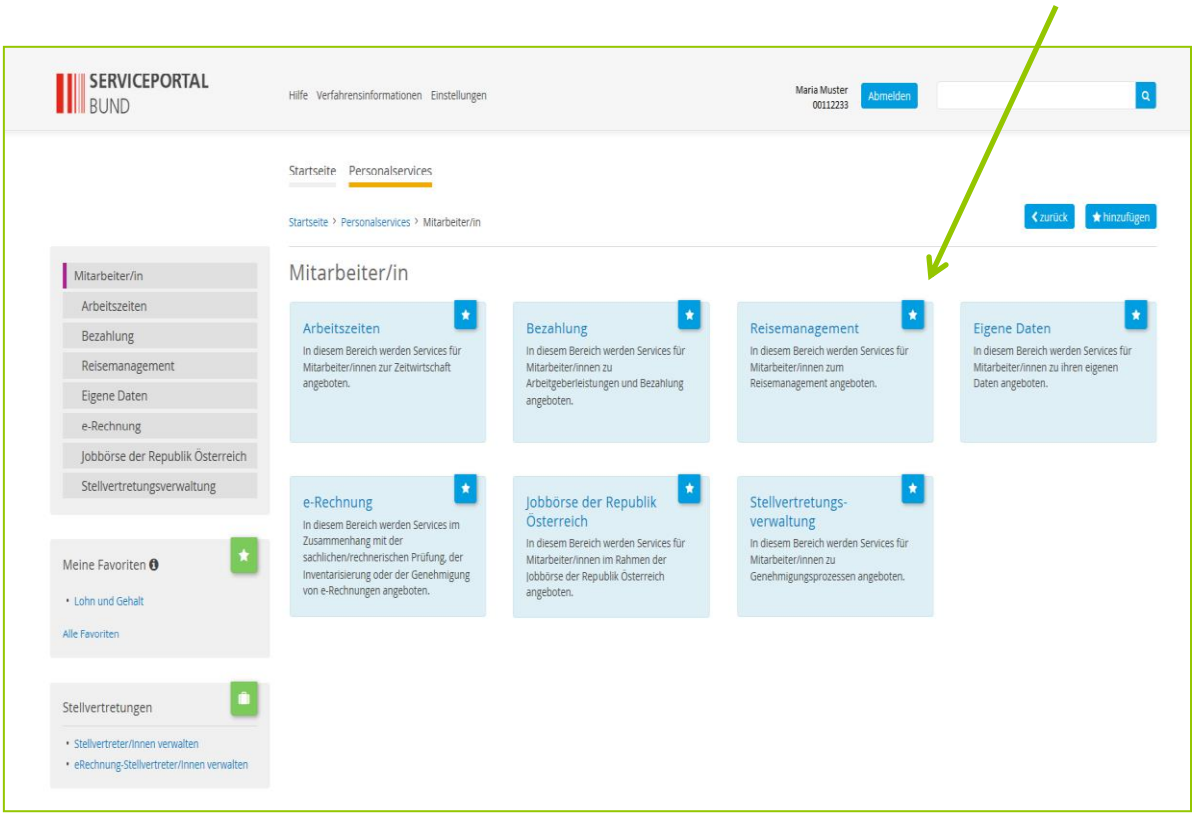
Der Lehrerin / dem Lehrer ist auf Verlangen ein in der Reiserechnung abzurechnender Vorschuss auf die ihm zustehenden Gebühren im notwendigen Ausmaß zu gewähren. Auf einen Vorschuss unter € 72,70 besteht kein Anspruch. (§ 36 a RGV)

Die Rechnungslegerin / der Rechnungsleger ist für die Richtigkeit ihrer/seiner Angaben verantwortlich. (§37 RGV)

Die Reiserechnung ist über bildung.portal.at (ESS) zu legen

Reiserechnung mittels ESS über bildung.portal.at

Die Anmeldung erfolgt mit der persönlichen Teilnehmeridentifikation (ID@bmbf.gv.at) und dem persönlichen Passwort oder auch per Handysignatur oder Bürgerkarte. Mittels ESS-Serviceportal Bund gelangt man zu Personalservices - Mitarbeiter/in - Reisemanagement.



Die Erstellung einer Reiserechnung mit ESS ist in der PowerPoint-Präsentation „Reiserechnung neu“ der Bildungsdirektion OÖ genau beschrieben. Sie wurde an alle Schulen geschickt und liegt dort als Ausfüllhilfe auf.

STEUERLICHE BEHANDLUNG

Reisezulage (§ 26 Abs. 4 EinkommensteuerG)

Bis zum Ausmaß von € 2,20 pro Stunde (€ 26,40 pro Tag) ist die Reisezulage sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Bei Vergütungen, die diese Grenze überschreiten, erfolgt eine automatische Zurechnung durch den Dienstgeber.

Ist die **Vergütung durch den Dienstgeber geringer als 2,20** pro angefangener Stunde, so können **übersteigende Beträge** (bei einer Reisedauer von mehr als 3 Stunden, max. 12 Stunden pro Tag) **als Werbungskosten** im Rahmen der **Arbeitnehmerveranlagung** geltend gemacht werden.
(z.B. Dienstreise im Ausmaß von 10,5 Stunden: fixe Abgeltung für L1 mit € 17,60; steuerlich möglich: 2,20*11= € 24,40; Differenz 6,60 (24,40 – 17,60) = Werbungskosten)

Die als **Werbungskosten anzusetzenden Beträge können über ESS** (www.portal.at) **abgerufen werden**. Man öffnet „Reisemanagement“ – daraufhin erscheinen mehrere Auswahlmöglichkeiten. Unter „Berechnungshilfe Differenzwerbungskosten“ wählt man das betreffende Jahr aus und klickt auf den Button „Bericht anzeigen“. Daraufhin werden die Gesamtbeträge der nicht ausgeschöpften Steuerfreibeträge in EUR angezeigt.

Reisekosten

Wurde der Lehrerin / dem Lehrer **keine PKW-Genehmigung** erteilt und wird die Dienstreise mit dem eigenen PKW durchgeführt, so kann die Differenz zwischen angewiesenen Beförderungszuschuss und dem amtlichen Kilometergeld (0,42 je km) in der Arbeitnehmerveranlagung unter Werbungskosten angesetzt werden. (Achtung: in diesem Fall müssen folgende Aufzeichnungen geführt werden: Datum, Zweck, Ausgangs- und Zielort, gefahrene km)

Schulbezogene Veranstaltungen

Trägt eine Dienstnehmerin / ein Dienstnehmer die Reisegebühren selbst (z.B. bei schulbezogenen Veranstaltungen, hier besteht kein Anspruch auf Vergütungen durch den Dienstgeber), so kann sie/er ihre/seine Aufwendungen (Reiskostenvergütung und Reisezulage) als Werbungskosten in der Arbeitnehmerveranlagung ansetzen.

Stand: September 2019
Erstellt von: MMag. Erika Zeh, BMHS-Gewerkschaft

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in diesem Skriptum trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und dass eine Haftung der Autorin ausgeschlossen ist.