

Neue Entscheidung bezüglich Berechnung des Wochengeldes. MDLs sind zu berücksichtigen!

Auf Grund einer aktuellen Entscheidung des OGH (10 Ob S 115/17k vom 14.11.2017) kommt es zu einer Verbesserung bei der Höhe der Wochengeldberechnung. Grundsätzlich treten ab dem Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes (§§ 3ff MSchG) in Kraft, wie das absolute achtwöchige vor und nach der Geburt, so auch die besonderen wie das Verbot der Nacharbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit oder das Verbot der Leistung von Überstunden. Für die Berechnung des Wochengeldes (Bezug 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und 8 nach der Geburt) wären die letzten 3 Bezugsmonate vor Beginn der Schutzfrist heranzuziehen. Da hier aber meist schon die Schutzbestimmungen gelten, wurden bis dato Überstunden (Mehrdienstleistungen) nicht mehr berücksichtigt. Im o.a. OGH-Urteil hat die Dienstnehmerin vor Meldung der Schwangerschaft Überstunden (Dauer-MDLs) geleistet. Nach Meldung durfte sie keine Überstunden mehr ausüben und bezog nur mehr das Grundgehalt. Aufgrund ihrer Klage sprach der OGH im Wesentlichen aus, dass diese Zeiten, in denen keine regelmäßigen Überstunden geleistet wurden, für die Berechnung nicht heranzuziehen wären, sondern jene Zeiten, in denen die regelmäßigen Überstunden geleistet und ausbezahlt worden sind. Dies bedeutet, dass ab sofort bei neuen Anträgen Dauer-MDLs zu berücksichtigen sind, auch wenn sie auf Grund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in den letzten 3 Monaten nicht mehr geleistet werden. Die finanzielle Einbuße, die sich aus den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes ergeben würde, soll sich somit nicht zum Nachteil der Dienstnehmerinnen auswirken.

Was gilt es für Betroffene zu beachten:

Wurde das Wochengeld ohne Berücksichtigung der geleisteten Dauer-MDLs ausbezahlt, dann gibt es die Möglichkeit eine Nachverrechnung bei der Sozialversicherung (BVA) zu verlangen. Hierzu ist eine korrigierte Entgeltbestätigung vom Dienstgeber zu beantragen und bei der Sozialversicherung vorzulegen. Berücksichtigt wird die Nachverrechnung nur für die letzten zwei Jahre (ab 2016), frühere Fälle sind bereits verjährt. Das Neuberechnete Wochengeld könnte sich auch auf die Höhe der einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgeldes auswirken - sofern die Höchstgrenze von 66 Euro pro Tag (Stand 2018) nicht bereits erreicht wurde.

Dienstrechtsnovelle 2018

Am 4. Juli 2018 wurde im Nationalrat die Dienstrechtsnovelle 2018 beschlossen. Kurz zu den für uns Lehrerinnen und Lehrern wichtigsten Neuerungen:

Verbesserung für Vertragsbedienstete mit befristetem Dienstverhältnis

Derzeit darf die gesamte Dienstzeit der mit Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre nicht überschreiten. Im Falle der Überschreitung gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Mit 1. Jänner 2019 wird klargestellt, dass die Höchstdauer von fünf Jahren auch als Summe mehrerer voneinander zeitlich getrennter Dienstverhältnisse gilt. Eine klare Verbesserung, vor allem für Frauen. Wenn es derzeit zwischen den befristeten Dienstverhältnissen zu

Unterbrechungen kommt, etwa zur Kindererziehung, beginnt die Fünf-Jahres-Frist mit dem nachfolgenden befristeten Dienstverhältnis von Neuem zu laufen. Bedienstete können dadurch für einen sehr langen Zeitraum in befristeten Dienstverhältnissen gehalten werden.

Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete

Ab 1. August 2018 wird die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete und Landes-Vertragsbedienstete ermöglicht, zunächst befristet bis 31. Dezember 2019, da 2019 eine Evaluierung sämtlicher bundesgesetzlicher Regelungen zur Wiedereingliederungsteilzeit durchgeführt wird. Voraussetzung ist das Vorliegen einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen eines Unfalls oder einer Krankheit. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt (spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung) angetreten werden. Die Herabsetzung muss aber im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem mindestens sechswöchigen Krankenstand stehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart werden. Die geleistete regelmäßige Wochendienstzeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – im Durchschnitt 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50 % zu beginnen und danach zu steigern. Die regelmäßige Wochendienstzeit darf während der Wiedereingliederungsteilzeit allerdings zu keinem Zeitpunkt 30 % der Vollbeschäftigung unterschreiten. Der Dienstgeber hat das dem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechende anteilige Monatsentgelt zu bezahlen. Wird ein Wiedereingliederungsplan vereinbart, wonach das Beschäftigungsausmaß zunächst um mehr als 50 % reduziert wird, so gebührt das Monatsentgelt entsprechend dem während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Beschäftigungsausmaß. Für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit gebührt neben dem aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Entgelt ein Wiedereingliederungsgeld. Dieses ist von den Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen, der auch die Auszahlung für jeweils 28 Tage im Nachhinein durchführt. Das Wiedereingliederungsgeld errechnet sich aus dem erhöhten Krankengeld, welches entsprechend der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu aliquotieren ist. Wird beispielsweise eine Arbeitszeitreduktion um 50 % vereinbart, so gebührt die Leistung in der Höhe von 50 % des erhöhten Krankengeldes.

Verlängerung der Familienhospizfreistellung

Für die Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkranken Kindern ist auf Antrag zunächst eine Dienstplanerleichterung (z. B. Diensttausch, Einarbeitung), eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit im beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge für einen fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum zu gewähren. Die Maßnahme ist auf Antrag zu verlängern, wobei die Gesamtdauer neun Monate nicht überschreiten darf. Mit dem Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag wird es ermöglicht, dass, wenn die Höchstdauer

bereits ausgeschöpft ist, die Verlängerung der Maßnahme höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden kann, wenn diese anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll.

Besoldungsdienstalter im Sinne der Jubiläumszuwendung

Die Gewährung einer Jubiläumszuwendung setzt nach der derzeitigen Rechtslage unter anderem das Erreichen eines bestimmten Besoldungsdienstalters voraus. Ein Vorbildungsausgleich vermindert das Besoldungsdienstalter. Da für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung (wie bereits vor Inkrafttreten der Bundesbesoldungsreform 2015) die tatsächliche Dienstzeit aber jedenfalls berücksichtigt werden soll, wird normiert, dass ein allenfalls in Abzug gebrachter Vorbildungsausgleich in Bezug auf das für die Jubiläumszuwendung erforderliche Besoldungsdienstalter außer Betracht zu bleiben hat, soweit Zeiten im Öffentlichen Dienst davon erfasst wurden.

Individueller Vorbildungsausgleich

Der § 12a(5) des Gehaltsgesetzes wurde dahingehend geändert, dass es einen festen Vorbildungsausgleich für diejenigen Bediensteten gibt, die kein Studium abgeschlossen haben. Der Ausgleich beträgt im Masterbereich ein Jahr wenn zu wenn sie oder er zumindest ein Bachelor-Studium mit zumindest 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen hat, zwei Jahre, wenn sie oder er zumindest ein Bachelor-Studium mit weniger als 240 ECTS-Anrechnungspunkten abgeschlossen hat, und fünf Jahre, wenn sie oder er auch kein Bachelor-Studium abgeschlossen hat. Im Bachelor-Bereich beträgt der Ausgleich drei Jahre, wenn er oder sie kein Bachelor-Studium abgeschlossen hat.

Besondere Hilfeleistungen nach Dienstunfall nun auch für Vertragsbedienstete

Neu eingefügt in das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) wurde der § 25a, der bei Dienstunfällen besondere Hilfeleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 23a bis 23f GehG zusagt.

Zulage für KoordinatorInnen im Fachbereich Inklusiv- und Sonderpädagogik

Die bis 31. August 2018 von den Zentren für Inklusion und Sonderpädagogik erbrachten Aufgaben werden ab 1. September 2018 bis 31. Dezember 2018 von den Landesschulräten / dem Stadtschulrat für Wien und ab 1. Jänner 2019 von den Bildungsdirektionen wahrgenommen. Hierfür wird für die Zeit ab 1. September 2018 eine entsprechende Zulagenregelung geschaffen. Den Koordinatorinnen und Koordinatoren gebührt eine Dienstzulage in der Höhe von 904,9 Euro. Schulleiterinnen und Schulleitern gebührt die Dienstzulage nur so weit, als sie die ihnen gebührende Zulage für die Leitung der Schule übersteigt.

Quellen: GÖD: <https://goed.at/news/goed-news/artikel/2018/07/goed-info-zur-dienstrechtsnovelle-2018/> und Parlament: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00035/index.shtml