

GÖD

Land • Wirtschaft • Schule



Gegen den Lehrkräftemangel

Neue Ausbildung für Lehrer:innen

+++ VÄTERFRÜHKARENZ +++ UNTERSCHIED ZWISCHEN FREIZEIT- UND ARBEITSUNFALL +++



Warten auf die Dienstrechtsnovelle



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

„Abwarten und Tee trinken“ – unter dieser Redewendung versteht man so landläufig, dass man sich bis zum Ausgang einer Sache in Geduld üben soll. Beim Warten auf die nächste Dienstrechtsnovelle geht allerdings schön langsam der Tee aus. Es ist geraume Zeit her, dass am 13.12.2022 die 2. Dienstrechtsnovelle 2022 beschlossen wurde. Seither wurden zwar von allen Seiten intensive Verhandlungen geführt, Abschlüsse gibt es jedoch keine. Auch wir haben einige Änderungen im LLVG, LLDG bzw. GehG angeregt, wie z. B. eine zeitgemäße Regelung für Kustodiate, die Möglichkeit einer Einrechnung für die Betreuung von Lernplattformen, eine Anrechnung von Zeiten in der Funktion als Abteilungsvorstellung und für die Dienstzulage als Schulleiter:in. Die Verhandlungen zur Dienstrechtsnovelle 2023 haben sich schlussendlich wohl aus politischen Gründen im Sande verlaufen und den Verhandlungen zur Dienstrechtsnovelle 2024 droht ein ähnliches Schicksal. Es wird zwar laufend intensiv hinter verschlossener Tür verhandelt, über einen möglichen Abschluss der Gespräche war zu Redaktionsschluss am 15. Mai noch nichts bekannt, und da im September Nationalratswahlen stattfinden, schließt sich wohl schön langsam das Zeitfenster für einen erfolgreichen Verhandlungsabschluss. Mit unserem Verhandlungspartner, dem Landwirtschaftsministerium, sind wir immer wieder im Gespräch, um Verbesserungen und notwendige Anpassungen im Dienstrecht zu erreichen. Hier gibt es derzeit Gespräche über notwendige Anpassungen des § 3 im LLVG, der die Zuordnungsvoraussetzung für Neuanstellungen regelt. Da es für eine erfolgreiche Um-

„Zwei Jahre ohne Dienstrechtsnovelle sind unvernünftig und das sollte auch den politisch Verantwortlichen bewusst sein.“

setzung eines Gesamtpaketes für den Öffentlichen Dienst, der ja bekanntlich auch viele andere Berufsgruppen umfasst, auch noch die Zustimmung des Koalitionspartners und auch aller anderen betroffenen Ministerien benötigt, ist schwer abzuschätzen, wann und mit welchen Inhalten eine Dienstrechtsnovelle 2024 kommt, oder ob wir uns gezwungenermaßen bis 2025 gedulden müssen. Zwei Jahre ohne Dienstrechtsnovelle sind unvernünftig und das sollte auch den politisch Verantwortlichen – vor allem auch im Hinblick auf die bevorstehende Nationalratswahl – bewusst sein.

Zu seinem Glück zwingen kann man aber bekanntlich niemanden. Wir werden – in der Hoffnung auf eine baldige Dienstrechtsnovelle – weiter die Anliegen unserer Kolleginnen und Kollegen vertreten, Verbesserungsvorschläge für notwendige Änderungen und Anpassungen einbringen, diese mit unseren Verhandlungspartner:innen im Landwirtschaftsministerium und auch mit den Ländervertreter:innen diskutieren und auf die Umsetzung dieser Anpassung pochen – in der Zwischenzeit aber wohl noch die eine oder andere Tasse Tee trinken.

Eure

Regina Pribitzer

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 11. 9. 2024

IMPRESSUM „Land.Wirtschaft.Schule“ ist das Organ der Bundesvertretung 27 der Landwirtschaftslehrer:innen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Ing.ⁱⁿ Regina Pribitzer, 1010 Wien, Schenkenstraße 4/5, Tel.: 0664/7864713, DI Reinhard Huber, Kleßheim 9, 5071 Wals-Siezenheim, Tel.: 0664/6116665, reinhard.huber@lfs-klesheim.at. Konzeption, Grafik, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 1550. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorinnen und Autoren dar, die sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken muss. © GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

Väterfrühkarenz (VFK) – eine brauchbare Variante für „junge“ Eltern!

„Ein Baby kommt“ – diese freudige Nachricht wirft sowohl bei den werdenden Eltern als auch an den Dienststellen immer wieder Fragen auf.

Schon mehrfach wurde in verschiedenen Ausgaben des LAWI über relevante Themen wie Frühkarenzurlaub, Karenzurlaub oder Familienzeitbonus berichtet (Ausgabe 1/22 und 4/23). In allen Bundesländern gibt es (mit geringen Abweichungen) die Möglichkeit der sogenannten „Väterfrühkarenz“. Im § 65e des LLDG (Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz) ist die Väterfrühkarenz (ehem. Papamonat) geregelt. Was ist darunter zu verstehen?



Ing. Gerald Kaiblinger,
Vorsitzender der Landesleitung OÖ

Jene Kollegen, die zusätzlich SVS versichert sind, können diesen FZB nicht in Anspruch nehmen. Die VFK kann jedoch seitens des Dienstgebers gewährt werden – leider ohne die oben erwähnte Abgeltung.

Ein Anspruch auf den Familienzeitbonus besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- gemeinsamer Haushalt von Mutter, Vater und Kind
- Inanspruchnahme von mindestens 28–31 Tagen VFK
- Erwerbstätigkeit von mindestens 182 Tagen vor Bezugsbeginn

Voraussetzung für die Gewährung der VFK sind:

- die Lehrperson muss mit der Mutter in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben,
- weiters muss die antragstellende Lehrperson im gleichen Haushalt wie Mutter und Kind leben.

Ein Vater hat die Möglichkeit, für den Zeitraum von der Geburt seines (Wahl- oder Pflege-)Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter (8 Wochen nach der Geburt bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt 12 Wochen nach der Geburt), die Vaterschaftsfrühkarenz in Anspruch zu nehmen. Die VFK darf in einem Ausmaß von bis zu 31 Tagen gewährt werden und führt zum Entfall der Bezüge. Eine Abgeltung über den Familienzeitbonus (FZB) beträgt für Geburten seit 1. Jänner 2024 täglich 52,46 Euro, somit gesamt bis zu 1.626,26 Euro.

Zur Gewährung der VFK ist ein Ansuchen seitens des Vaters beim Dienstgeber nötig (im Dienstweg). Dieses Ansuchen muss spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt der VFK beim Dienstgeber gestellt werden. Die beabsichtigte Dauer der VFK muss spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn beim Dienstgeber (Direktion) gemeldet werden.

Während der Väterfrühkarenz bleibt die Krankenversicherung aufrecht, die zurückgelegte Zeit wird voll auf die Versicherungszeit für die Pension sowie die zeitabhängigen Rechte (z. B. Besoldungsdienstalter) angerechnet. Weiters besteht ein Kündigungsschutz ab Meldung der Absicht, eine VFK anzutreten (frühestens aber 4 Monate vor dem Geburtstermin).

Zusammenfassend noch einmal der Ablauf:

1. Zwei Monate vor der Väterfrühkarenz die beabsichtigte Dauer beim Dienstgeber melden (28–31 Tage).
2. Antrag frühestens am Geburtstermin im Dienstweg einreichen.
3. Antrag spätestens eine Woche VOR dem beabsichtigten Antritt einreichen.
4. Antrag auf Familienzeitbonus beim zuständigen Krankenversicherungsträger spätestens binnen 121 Tage nach der Geburt.

5. Die Zeit zwischen dem Antrag auf VFK und Antritt kann, wenn nötig, mit Sonderurlaub (2 Tage bei Geburt eines Kindes) sowie Pflegefreistellung überbrückt werden! Nimmt man die zwei Tage Sonderurlaub in Anspruch, sind auch diese mit dem Antrag auf VFK zu beantragen.

Abgesehen von alldem nicht vergessen: Auf die Unterstützung der GÖD bei Geburt eines Kindes kann der werdende Vater sich verlassen – deine PV vor Ort hilft dir sicher gerne weiter! ●

Neue Lehrerinnen- und Lehrerausbildung ab Herbst 2025

Der Lehrkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen in unserem Bildungssystem und damit für die Zukunft unseres Landes.

Wie viele andere Berufssparten benötigt auch der Bildungsbereich neues qualifiziertes Personal. Aus Sicht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) gibt es daher folgende Herausforderungen:

1. Die mangelnde Attraktivität der derzeitigen Lehramtsstudien, welche sich durch einen signifikanten Rückgang an Studienanfängerinnen und Studienanfängern in den letzten zehn Jahren bemerkbar machte: So gibt es in der Primarstufe (Volksschule) einen Rückgang um -11 % und in der Sekundarstufe Allgemeinbildung (Mittelschulen und höhere Schulen) einen Rückgang um -32 %. Lediglich in der Berufsbildung (einschließlich der agrarischen Schulen) einen geringen Zuwachs um 12 % von Studienanfängerinnen und Studienanfängern
2. Im europäischen Vergleich überlange Studierendauern – insbesondere das vierjährige Bachelorstudium
3. Die fehlende Vereinbarkeit und Abstimmung von Studium und Beruf, insbesondere in der Masterphase



Ing. Mag. Dr.
Thomas Haase
Hochschule für
Agrar- und Um-
weltpädagogik
Wien

4. Der erhöhte Bedarf an Lehrkräften aufgrund der Altersstruktur sowie der zunehmenden Fluktuation
5. Hoher Anteil an fachfremdem Einsatz, welcher sich insbesondere an (neuen) Mittelschulen in einem sehr hohen Ausmaß bemerkbar macht

Dem folgend hat das BMBWF ein Maßnahmenpaket geschnürt, mit dem der Lehrkräftebedarf nachhaltig gedeckt und die Qualität des Unterrichts an Österreichs Schulen sichergestellt werden soll.

Neue Struktur der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung ab Herbst 2025

Die Strukturänderung im Bereich der Lehramtsstudien: 180 ECTS-Anrechnungspunkte (ECTS-AP) für Bachelor- und 120 ECTS-AP für Masterstudien in allen Altersbereichen ist Teil des Maßnahmenpakets zur Weiterentwicklung der Pädagoginnen- und Pädagogenausbildung. Damit wird die derzeitige Struktur von einem vierjährigen auf ein dreijähriges Bachelorstudium und von einem einjährigen auf ein zweijähriges (berufsbegleitendes) Masterstudium umgestellt.



Die Curricula müssen demzufolge auch inhaltlich entsprechend überarbeitet werden – insbesondere studierendenzentriert, praxisnah und professionsbegleitend sowie mit einer besseren Verschränkung mit der Fort- und Weiterbildung.

Alle Studierenden, die 2024 mit einem vierjährigen Bachelorstudium an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik beginnen, werden im Herbst 2025 in das neue dreijährige Bachelorstudium übergeführt.

Dies bedeutet, dass diese Gruppe an Studierenden im „alten“ Curriculum beginnt und ab 2025 in das neue Curriculum „kippt“. Daher beträgt ab dem Herbst 2024 die Dauer für die regulären Bachelorstudien drei Jahre und darauf folgend schließt jeweils das zweijährige Masterstudium an.

So wie bisher werden den Absolventinnen und Absolventen Höherer land- und forstwirtschaftlicher Schulen 50 ECTS-AP, d. h. ca. ein Jahr, angerechnet. Daher kann diese Gruppe bereits nach zwei Jahren das Bachelorstudium abschließen. Da das zweijährige Masterstudium berufsbegleitend konzipiert ist, wird es möglich, sofort nach Abschluss des Bachelorstudiums zu unterrichten bzw. in die agrarische Beratung einzusteigen.

Im Masterstudium ist ein Praxissemester vorgesehen, wobei bereits im Lehr- oder Beratungsberuf stehenden Studierenden die berufliche Tätigkeit angerechnet wird. Dies bedeutet in diesem Falle somit eine Verkürzung des Studiums um ein Semester.

Berufsbegleitende Studienangebote

Das Studienangebot für Absolventinnen und Absolventen der Universität für Bodenkultur bzw. anderer facheinschlägiger Masterstudien bleibt im Wesentlichen wie bisher im Ausmaß von 60 ECTS-AP – somit ein Vollstudienjahr – bestehen. Da die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik dies berufsbegleitend anbietet, wird die größere Anzahl an Studierenden das Studium innerhalb von zwei Jahren absolvieren.

Für Meisterinnen und Meister sowie Absolventinnen und Absolventen der Höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen mit einer mindestens dreijährigen Berufspraxis wird ebenfalls eine berufsbegleitende Variante angeboten: Das Bachelorstudium dauert „nur“ 90 ECTS-AP, da die weiteren 90 ECTS-AP für die Absolvierung des Bachelorstudiums im Umfang von 180 ECTS-AP aus der Berufspraxis und der vorangegangenen Fachausbildung angerechnet werden. Damit werden die Meisterinnen und Meister für die Lehre im fachpraktischen Unterricht und für die agrarische Beratung befähigt. Für die Absolventen der Höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen ist für die volle Lehrbefähigung ergänzend das Masterstudium erforderlich.

Quereinstieg

Darüber hinaus soll das Modell des „Quereinstiegs“ nun auch für die Bereiche der Sekundarstufe (Berufsbildung) und somit auch im agrarischen Bereich ermöglicht werden. Damit kann der Beruf der Lehrerin oder des Lehrers und vor allem der Ein- und Umstieg in diese Profession für Personen mit fachlich geeigneter langjähriger Berufserfahrung und entsprechendem qualifizierendem Vorstudium attraktiver gemacht werden. Der Unterschied zum derzeit bereits angebotenen Studium für Absolventinnen und Absolventen der Universität für Bodenkultur bzw. anderer facheinschlägiger Masterstudien besteht in den erweiterten Eingangsvoraussetzungen: So können auch Absolventinnen und Absolventen von fachverwandten Studien für den pädagogischen Dienst eingesetzt werden. Dies kann beispielsweise für Personen, welche spezifische Fachhochschulstudiengänge absolviert haben, von Interesse sein.

Eingangsvoraussetzung für den eigens eingerichteten pädagogischen Hochschullehrgang ist neben einem Bachelor- oder Masterstudienabschluss die Absolvierung eines Zulassungsverfahrens, sowie die erfolgte Aufnahme als Lehrerin oder Lehrer. ●

Arbeitsunfall vs. Freizeitunfall – macht das einen Unterschied?

Mittwochabend, du hast Internatsdienst und bist auf dem Weg vom Speisesaal in den Internatstrakt. Im Stiegenhaus stolperst du, stürzt und verletzst dich schwer am Bein. Was nun?

Von Ing. Gerald Kaiblinger, Vorsitzender der Landesleitung Oberösterreich

Es stellt sich heraus, dass es ein komplizierter Bruch ist, welcher operiert werden muss. Ein Reha-Aufenthalt wird auch nötig werden.

In diesem Fall handelt es sich ganz klar um einen Arbeitsunfall. Die Auslegung, ob es sich tatsächlich um einen Arbeits- oder einen Freizeitunfall handelt, ist in vielen Fällen nicht so eindeutig. Besonders im Lehrberuf gibt es hier viele „Graubereiche“. Für den betroffenen Dienstnehmer zeigen sich die Unterschiede häufig erst im Nachhinein.

Jegliche Folgebehandlungen wie Rehabilitationsmaßnahmen oder Physiotherapie unterscheiden sich in Umfang und Abrechnungsmodalitäten. Die Selbstkostenanteile von Heilbehelfen wie Prothesen, Schienen, usw. sind ebenso unterschiedlich.

Was ist ein Dienstunfall?

Ganz eindeutig ist die Situation bei einem **Unfall in Ausübung der Dienstpflichten**. Hier ist als Dienst all das zu verstehen, was zu den „allgemeinen Dienstpflichten“ des Lehrers gehört. Diese sind im LLDG §29 ff geregelt.

Somit ist jeder Unfall einer Lehrkraft **ein Dienstunfall**, sofern er während des **Unterrichts**, beim **Internatsdienst** bzw. der Pausenaufsicht, bei der Teilnahme an **Konferenzen** und Besprechungen, bei Unterrichtsvorbereitungen (und Nachbereitung) **im Schulgebäude**, bei der Teilnahme an **Schulveranstaltungen** (Wandertag, Schikurs usw.) bzw. bei der Teilnahme an **Fortbildungen** passiert. Weiters ist auch der **direkte** (ununterbrochene) **Weg** zum und vom Dienstort inbegriffen.

Schwierig wird die Situation erst, wenn sich ein Unfall im „Graubereich“ – zwischen Dienst und Freizeit

– ereignet. Außerhalb der üblichen Dienstzeit, häufig in Ausübung „untypischer“ Tätigkeiten.

- Wie sieht es am Weg zum **Weihnachtsmarkt** aus, an dem man für die Schule tätig ist?
- Was ist mit dem **Messebesuch**, bei dem man sich mit Unterrichtsmaterialien eindecken möchte?
- Wie geht man mit **Sportunfällen** von Turnlehrern um, die sich in der Freizeit ereignen? Zählt das nicht auch zur Unterrichtsvorbereitung, wenn ich mich fit halte?
- Wenn ich am Wochenende den Unterricht in der Schule vorbereite oder Unterrichtsmaterialien im Baumarkt besorge und am Hin- oder Rückweg einen Unfall habe?

Solche oder ähnliche Situationen kennt jede/r von uns und glücklicherweise passiert in den wenigsten Fällen etwas. Aber was, wenn doch? Entscheidend ist jedenfalls, dass es sich von Fall zu Fall um eine individuelle **Einzelfalljudikatur** handelt.

Vorab gilt es zu klären:

- Handelt die Lehrkraft im Eigen- oder im Schulinteresse?
- Handelt es sich um Vor- oder Nachbereitungszeit?
- Befand sich die Lehrkraft auf dem direkten, ununterbrochenen Weg zur/von der Dienststelle (vom Wohnort zum Dienstverrichtungsart und retour)?
- Konnte sich die Lehrkraft seiner Arbeit „entziehen“ oder nicht? (Befolgung einer Weisung)

Im **Zweifelsfall zählt die Weisung der bzw. des Dienstvorgesetzten** – idealerweise sollte diese **schriftlich** ausgefertigt sein.

Weitere Fragen könnten lauten:

- „Überwiegt das Eigeninteresse oder doch das dienstliche Interesse?“
 - Vorbereitung Wandertag – Probegehen der Strecke;
 - Skifahren im Skigebiet in dem ein Schikurs geplant ist;
 - Vorabbesuch eines Exkursionsbetriebes;
- Lag ein Wettkampfcharakter vor? – Im **Wettkampf** überwiegt das **Eigeninteresse!**
 - Sportliche Betätigung (Teilnahme an einem Laufwettbewerb in der Freizeit)
 - Wettkampf beim Betriebsausflug

Wo liegen nun die Unterschiede in der Folgebehandlung?

Hier einige **Beispiele für ASVG-Versicherte (ÖGK/AUVA):** Bei der **primären Behandlung nach dem Unfall gibt es keine Unterschiede.** Nach der Primärbehandlung ergeben sich aber doch sehr **deutliche Unterschiede.**

| Arbeitsunfall / Berufskrankheit | Freizeitunfall |
|---|--|
| Gem. § 189 ASVG erfolgt die Unfallheilbehandlung nach einem Arbeitsunfall mit allen geeigneten Mitteln und ohne zeitliche Begrenzung. | Gem. § 133 ASVG hat die Krankenbehandlung ausreichend und zweckmäßig zu sein und darf das Maß des Notwendigen nicht überschreiten. |
| Eine Reha-Behandlung im Anschluss an einen Spitalsaufenthalt wird solange durchgeführt, bis die Gesundheit wiederhergestellt oder eine Verschlimmerung verhindert wurde (kein Selbstbehalt). | Üblicherweise wird über die ÖGK oder die PVA eine 3-wöchige Reha-Behandlung gewährt (Einkommensabhängiger Selbstbehalt). |
| Kein Selbstbehalt für ambulante Therapien, Heilbehelfe, Wahlarztrechnungen nach Satzung, (Physiotherapie, ...). | Selbstbehalt. |
| Übernahme von Zahnbehandlungskosten , auch für Kronen, Brücken, sofern die Zähne beim Arbeitsunfall beschädigt wurden. | Es wird nur abnehmbarer, aber kein festsitzender Zahnersatz übernommen (keine Kronen, Brücken). |
| Es gibt keine Obergrenze für Prothesenkosten. | Von der ÖGK werden maximal € 3.580,- pro Prothese bezahlt. |

„Jegliche Folgebehandlungen wie Rehabilitationsmaßnahmen oder Physiotherapie unterscheiden sich in Umfang und Abrechnungsmodalitäten.“

Für Geldleistungen (Krankengeld, Berufsunfähigkeitspension, etc.) ist es unwesentlich, ob ein Freizeit- oder Arbeitsunfall vorliegt.

Bei einem Arbeitsunfall erhält man aber zusätzlich zu den Leistungen der ÖGK noch verschiedene Geldleistungen von der AUVA (Familien- und Taggeld, Versehrtenrente, usw.)

Im **Todesfall** unterscheiden sich die Leistungen vor allem bei den Einmalzahlungen, welche von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sind.

Fazit:

Auf keinen Fall sollte man sich verunsichern oder demotivieren lassen. Eine gezieltere und vor allem professionellere Herangehensweise an gewisse Arbeitsbereiche wäre jedoch für Dienstnehmer und Dienstgeber empfehlenswert.

- Im Zweifelsfall einen Dienstauftrag von der Dienststellenleitung anfordern.
- Graubereiche bewusst ansprechen und praktikabel lösen
 - Schulveranstaltungen mit Konferenzbeschlüssen (Protokoll) erwähnen;
 - Mitarbeit bei div. Veranstaltungen im Vorfeld schriftlich festhalten (Mail);
 - Teilnahme an Vorträgen (Jahreshauptversammlungen, ...) mit entsprechenden Einladungen bzw. schriftlicher Aufforderung versehen.

Besonders die sogenannten **„außerschulischen Aktivitäten“** (Werbung, Veranstaltungen, Vorbereitungen, ...) machen den **Schulalltag interessant und abwechslungsreich.** Gerade dort wird oft viel Zeit und Energie investiert, ohne an eine Bezahlung zu denken. So sollte es selbstverständlich sein, dass man zumindest den Versicherungsschutz bedenkt und auch nachhaltig regelt. Hier sind die Personalvertretung, die Schulleiter:innen und die einzelnen Lehrkräfte gleichermaßen gefordert, um Lösungen zu finden, welche für den eigenen Schulstandort umsetzbar sind. ●

Wissens- und Erfahrungsaustausch beim Schulungskurs in Salzburg

Als Personalvertreter:in ist man oft erste Anlaufstelle für viele Fragen und Themenstellungen der Kollegenschaft.

Der Schulungskurs der Bundesvertretung 27 in Salzburg gab einen umfassenden Einblick in den Wirkungsbereich als Personalvertreter:in und ermöglichte auch einen persönlichen Austausch über Themen und Anliegen, die mich als PV fordern. Mag. Harald Felzmann vom Rechtsbüro der GÖD bildete den Anfang und beantwortete die Frage: „Was kann eine GÖD-Mitgliedschaft alles abdecken?“ Er beschrieb die Vorteile der Mitgliedschaft, wobei die Rechtsschutzversicherung, die es nirgends so günstig gäbe, als wichtigste Leistung hervorgehoben wurde.

Dr. Karin Petter-Trausnitz informierte in einem kurzweiligen Vortrag über das „Selbstverständnis als Personalvertreter:in“. Sie betonte dabei, dass die Personalvertretung nicht als Bindeglied zwischen Direktion und Lehrerkollegium gesehen werden darf, denn das wäre wie ein Mühlstein für die Personalvertreter; vielmehr ist sie die gewählte Interessensvertretung. Weiters wurde der Unterschied zwischen Konflikt und Kontroverse dargestellt und dass es für eine Schule besser sei, wenn mehr Kontroversen vorherrschen und Konflikte vermieden werden. Abgerundet wurde der erste Kurstag mit einer abendlichen Nachtwächterführung, bei der die Geschichte der Stadt Salzburg und ihrer Einwohner:innen wieder lebendig wurde.



Mag.ª Isolde Stopper, Mitglied des Zentralausschusses in Kärnten

Unter dem Titel: „Alles was Recht ist“ versuchte am zweiten Kurstag Ing. Stefan Frischmann einen Durchblick im Gesetzes-Dschungel zu geben. Mit einer „Kleinen Rechtskunde für Personalvertreter:innen“ erprobten wir uns im Umgang mit Gesetzestexten. Ein weiteres Highlight bildete den krönenden Abschluss des Schulungskurses: Herrn Rudolf Pföhs (österreichischer Polizeieinsatztrainer) gelang es, uns mit vielen Beispielen aus dem schulischen Alltag zu fesseln. In einem sehr kurzweiligen Rechtssicherheitstraining ging es um persönliche Verantwortung und Haftung

sowie um Befugnisse – kurzum: um die Sicherheit für Pädagoginnen und Pädagogen. Er verdeutlichte anschaulich, dass die Lehrkraft immer darauf achten müsse, dienstrechtlich abgesichert zu sein. Und das ist man mit einer Weisung von Direktor:in oder Abteilungsvorstand bzw. Abteilungsvorständin. Die meisten dienstrechtlichen Verurteilungen würden auf den Aussagen der ersten Befragung basieren. Daher empfiehlt er eine „rechtsfreundliche Beratung“ in Anspruch zu nehmen, sobald man sich als Beschuldigte:r fühlt. Für mich bildete dieser Vortrag einen sehr stimmigen Abschluss, der mich gedanklich wieder an den Beginn des Schulungskurses gebracht hat: Die (momentan) wichtigste Leistung einer GÖD-Mitgliedschaft. ●

FOTO: BEIGESTELLT

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 03Z035303 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort