

## 24 = 22+2 und was das für die Karenz bedeutet

MAG. ALEXANDER VORMAYR (alexander.vormayr@oepeu.at)



Durch die Work-Life-Balance-Richtlinie der EU, welche zu einer gerechteren Aufteilung der Kinderbetreuung in der Partnerschaft führen soll, gelten seit 1.11.2023

### geänderte Regelungen für Karenzansprüche.

Für Geburten ab dem 1.11.2023 besteht ein Anspruch auf Karenz bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes **nur (mehr)** in folgenden Fällen:

- wenn der **zweite Elternteil zumindest zwei Monate Karenzurlaub** in Anspruch nimmt
- für Alleinerzieher:innen bzw. wenn kein zweiter Elternteil vorhanden ist
- wenn der zweite Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat (Selbständige, Studierende, Arbeitslose)

Sollte nur ein Elternteil Karenzurlaub in Anspruch nehmen und es sich nicht um einen der oben genannten Ausnahmefälle handeln, endet die Karenz gemäß MSchG bzw. VKG nun mit Ende des 22. Lebensmonats des Kindes.

Nach wie vor gelten folgende Meldefristen:

*Jener Elternteil, der den 1. Karenzteil beansprucht*

- Mutter: innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes
- Vater: innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt des Kindes

*Jener Elternteil, der den 2. bzw. 3. Karenzteil beansprucht*

- Meldung muss bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Karenzteiles des zuvor betreuenden Elternteiles erfolgen.

Weiterhin kann der Vater den so genannten **Papamonat** in der Dauer von einem Monat im Zeitraum nach der Geburt (ab Entlassung aus dem Krankenhaus) bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch nehmen.

Neu ist: Der **Familienzeitbonus** (i.e. Geldleistung zum Papamonat) wird rückwirkend für Geburten ab dem 1.8.2023 **verdoppelt**; damit stehen täglich 47,82 € zur Verfügung. Eine Gegenrechnung mit dem Kinderbetreuungsgeld findet nun nicht mehr statt. Die Frist für die Stellung eines Antrages für den Familienzeitbonus beträgt nun 121 Tage ab der Geburt (vom Vater beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu stellen). Für Geburten vor dem 1.11.2023 ist der Antrag binnen 91 Tage ab der Geburt zu stellen.

## Verhandlungstisch oder Straße?

MAG. MARKUS KERSCHBAUMER (Markus.Kerschbaumer@my.goed.at)



„Kann da nicht die Gewerkschaft etwas dagegen machen?“, werde ich öfters gefragt. Und ich denke mir dann: Hm, wäre es nicht toll, wenn das so einfach ginge? Ich bespreche wichtige Anliegen meistens sofort mit **Herbert Weiß**,

und der wiederum kontaktiert seine Ansprechpartner:innen im Ministerium – falls an dem Thema nicht ohnehin schon gearbeitet wird, wie beispielsweise an den Reisegebühren. Aber leider ist es nicht immer leicht, Verbesserungen „im Handumdrehen“ zu erreichen. Das Bildungsminis-

terium hat komplizierte, langsame innere Abläufe. Und die Gewerkschaft ist „nur“ eine Interessensvertretung. Wir werden gehört, man diskutiert mit uns. Nicht immer, aber regelmäßig. Wir bleiben ja beharrlich bei unseren Themen. Auch bei Gesetzesentwürfen reden wir mit; diese kommen aber letztlich von den Ministerien und werden im Parlament beschlossen. Sollte das anders sein, sollten wir direkt mitregieren dürfen? Interessensvertretungen vertreten nicht das ganze Spektrum der Gesellschaft, daher ist es problematisch, wenn sie Sonderrechte haben – wie zum Beispiel im Fall der Ärztekammer. Der Lehrgewerkschaft wird häufig

vorgeworfen, dass sie wichtige Reformen im Bildungswesen „verhindert“ habe. Mit Verlaub: das können wir gar nicht! Wir werden nur gern und oft als Ausrede verwendet, wenn jemand sich in der Politik nicht durchsetzen konnte.

Trotz aller Schwierigkeiten haben wir aber einiges erreicht in den letzten Jahren: Entlastungspakete, Änderungen bei den COVID-Regeln, die Wahlfreiheit bei umstrittenen Projekten wie der SOST/MOST oder dem einheitlichen, zentral gesteuerten Lehrer-Laptop und vieles mehr. Viele kleine, wichtige Erleichterungen und

*Fortsetzung auf Seite 2*

Fortsetzung von Seite 1

viele von der Lehrerschaft abgewendete Zusatzbelastungen gehen auf unser Konto. Selbstverständlich haben wir auch „große“ Ziele. Das wichtigste ist die Reform des unfairen neuen Dienstrechts (PD), insbesondere die ersatzlose Streichung aller Benachteiligungen! Darüber hinaus fordern wir eine umfassende und gerechte Dienstrechts- und Besoldungsreform für alle Bereiche. Nicht nur für Neueintretende, sondern mit Optionsrecht für *alle* Bediensteten. Auch bei „Dauerbrennern“ wie dem fehlenden Supportpersonal, dem zu hohen Verwaltungsaufwand und der fehlenden Alternsgerechtigkeit unseres Systems lassen wir sicher nicht locker. Hier *muss* sich bald etwas bewegen.

Wirklich stark sind wir bei den Gehaltsverhandlungen. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurden 2008/09 europaweit die Beamtengehälter um bis zu 20 Prozent gekürzt – bei uns waren zwei „Nulllohnrunder“ das Schlimmste, was passiert ist. In

den vergangenen zehn Jahren haben wir nur ein einziges Mal unter der Inflationsrate abgeschlossen (2014). Der neue GÖD-Vorsitzende Eckehard Quin hat gleich bei seinem Antreten klar gemacht, dass die GÖD kein Briefmarkenzüchterverein ist, sondern eine Kampforganisation. Wenn Kampfmaßnahmen tatsächlich notwendig sein sollten, was natürlich immer das letzte Mittel ist, dann werden wir sie ergreifen. Dazu brauchen wir nicht nur Organisationskompetenz und Geld, sondern auch Mitglieder, welche die Maßnahmen mittragen wollen und können! Ein Teil der sorgfältig verwalteten Mitgliedsbeiträge fließt daher stets in Rücklagen für solche Fälle. Wenn zum Beispiel streikende Metallfacharbeiter keine Löhne mehr bekommen, so werden diese von der Gewerkschaft ersetzt, und zwar gestaffelt nach Dauer der Mitgliedschaft. In unserem Bereich würde es ähnlich ablaufen. Aufgrund der hohen Mitgliederzahl in der Gewerkschaft öffentlicher Dienst dürfte es allerdings kaum je so weit kommen. Über 260.000 Mitglie-

der sind zusammen mit ihren Familienmitgliedern auch politisch eine Größe, um die man nicht herunkommt.

Warum also, werde ich weiters manchmal gefragt, schreien wir nicht lauter? Warum protestieren wir nicht deutlicher gegen Missstände? Hier gehen die Meinungen auch innerhalb der Fraktion manchmal ein bisschen auseinander. Letztlich setzt sich allerdings stets die Einsicht durch, dass man mit medialer Aufmerksamkeit in unserer Gesellschaft zwar auffällt, aber nicht wirklich Druck erzeugt. Angesichts der Tatsache, dass die Probleme in unserem Schulsystem hinlänglich bekannt sind und nicht erst medial getrommelt werden müssen, erscheint ein hartnäckiges, aber konstruktives Verhandeln sinnvoller und zielführender. Der legendäre Gewerkschafter Fritz Neugebauer hat das einmal mit folgenden Worten beschrieben: „Auch wenn kleinformatige Medien die Schlagzeilen bestimmen: Der beste Druck ist immer noch der Händedruck!“

## Take Profit anstelle von Choose it or lose it

MAG. ALEXANDER VORMAYR (alexander.vormayr@oepu.at)

Bis dato brachte man die Formel „22 + 2“ mit Lehrpersonen im neuen Dienstrecht und deren Unterrichtsverpflichtung in Verbindung: in Vollbeschäftigung 22 Wochenstunden unterrichten und für zwei weitere Wochenstunden zusätzliche Aufgaben wahrnehmen.

Seit November wird die Formel „22 + 2“ nun auch auf den gesetzlichen Elternkarenzanspruch angewandt. Die Bundesregierung setzt auf diese Weise die so genannte „Work-Life-Balance“-Richtlinie der EU um (Ziel u.a.: Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern). Artikel 5, Abs. 2 besagt, dass die Mitgliedsstaaten sicherstellen sollen, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind. Die österreichische Lösung ist das „choose it or lose it“-Prinzip: Geht der zweite Elternteil nicht in Karenz, besteht lediglich ein Anspruch auf 22 Monate Elternurlaub und 2 Monate Anspruch gehen somit verloren; geht der zweite auch, dann gibt es

die vollen 24 Monate. Artikel 16 (*Schutz-niveau*), Abs. 1 räumt den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit ein, Vorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die Arbeitnehmer:innen günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie. Fügt man also den Schutzniveaupassus und das Prinzip „choose it or lose it“ zusammen, so stellt sich die Frage: Warum ist der österreichische Weg nicht „24 + 2“? Sprich als Goodie 2 Monate Anspruch on top.

Ziel der 22+2 Regelung war es, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern sowie die gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen voranzutreiben. Ob damit der große Wurf gelungen ist, sei mehr als dahingestellt. Denn für die One-Woman-Show, die Elternkarenzen leider nach wie vor zumeist sind, gilt nun: Kinder werden 2 Monate früher in die Fremdbetreuung gedrängt und das Betreuungsangebot ist vor allem in der Steiermark

nicht rosig: 20 Prozent beträgt die Betreuungsquote der unter Dreijährigen. Ein Spitzenplatz im EU-Schlussfeld, denn schon 2002 lag das EU-Kinderbetreuungsziel bei einem Drittel und zwei Jahrzehnte später liegt die Zielquote nun bei 45 Prozent. Kein Wunder also, wenn zurzeit 71 Prozent der Frauen mit Kindern unter sechs Jahren Teilzeit arbeitet. Immerhin, der Teilzeit-Europameistertitel ist uns sicher.

Folglich sollte der Ansporn für Regierungen sein, bestehende Gesetze zum Vorteil von Arbeitnehmer:innen auszulegen bzw. abzuändern, mehr leistbare hochqualitative Kinderbetreuungsplätze und finanzielle Anreize für eine Aufteilung der Karenzzeit zu schaffen. Ein erster kleiner Schritt ist in Richtung Attraktivierung des Papamonats getan: Der Familienzeitbonus wurde verdoppelt und die Einrechnung ins Kinderbetreuungsgeld der Väter wurde abgeschafft.

# Dringlicher Handlungsbedarf

MAG. HERBERT WEISS, Bundesvorsitzender der AHS-Gewerkschaft (herbert.weiss@oepu.at)



Mit über 35 Jahren im Lehrberuf kann ich mich wohl zu Recht als erfahren, wenn nicht sogar schon als Urgestein bezeichnen, und nach wie vor halte ich unseren Beruf für einen der interessantesten und wichtigsten. Immerhin hat man es ständig mit jungen Leuten zu tun und kann im besten Fall einen Beitrag zu ihrer positiven Entwicklung leisten, die am Ende auch dem Staat und damit uns allen zugutekommt. Ob unser Beruf aber ein „klasse Job“ ist, hängt nicht nur von uns und unseren Schüler:innen ab. Unsere Aufgabe als Lehrer:innen wird sehr stark von den äußeren Rahmenbedingungen beeinflusst, die wieder einmal alles andere als ideal sind, denkt man nur an Corona, den Krieg in der Ukraine oder den aktuellen Konflikt in Palästina und die zumindest zum Teil daraus resultierenden antisemitischen Übergriffe. Wieder einmal erwartet man von uns Lehrer:innen, das zu kompensieren, was an gesellschaftlichen Problemen auftaucht, was man in der Gesellschaft lange Zeit nicht in den Griff bekommen oder unter den Tisch gekehrt hat.

Wir Lehrer:innen erwarten uns von der Politik zu Recht, unsere Leistungen anzuerkennen, Vertrauen in unsere Arbeit zu haben und uns dementsprechende Freiheiten für unser pädagogisch-didaktisches Wirken zu gewähren. Leider geht der Weg seit vielen Jahren in die entgegengesetzte Richtung. Auf der einen Seite werden die Lehrpläne immer enger gefasst und es gibt immer mehr Standardüberprüfungen und zentrale Tests. Auf der anderen Seite schützt man uns mit Bürokratie zu und bleibt uns echte „Entlastungsmaßnahmen“ schuldig.



Man spricht zwar von Maßnahmen, die es ermöglichen sollten, ältere Lehrer:innen länger im Dienst zu halten, oder davon, die Bedingungen für jene, die aus der Pension in den Schuldienst zurückzukehren bereit sind, zu verbessern. Was dabei bisher herausgekommen ist, greift aber deutlich zu kurz. Man müsste sich ernsthaft überlegen, Teilzeitmodelle oder andere Arbeitsfelder für Ältere zu ermöglichen. Sinnvoll erschien mir z. B., erfahrene Kolleg:innen verstärkt als Mentor:innen einzusetzen. Dabei denke ich aber nicht an die Art von Mentoring, die es derzeit im Rahmen der Induktionsphase gibt. Ich meine damit, dass wir Ältere unsere jungen Kolleg:innen in den ersten Dienstjahren bei Unterrichtsvorbereitung, Korrektur, Elternarbeit etc. unterstützen könnten. Dafür bräuchte es natürlich auch entsprechende Zeitressourcen.

Unsere jungen Kolleg:innen könnten von der oben angesprochenen Regelung sicher profitieren. Doch warum sträubt man sich weiterhin, die Induktionsphase wie das frühere Unterrichtspraktikum zu gestalten, obwohl immer mehr junge Kolleg:innen gerade in den ersten Dienstjahren das Handtuch werfen? Natürlich haben wir dieses Problem nicht nur der Induktionsphase zu „verdanken“. Es liegt vor allem daran, dass das gegen den Widerstand der Gewerkschaft eingeführte neue Dienstrecht die Kolleg:innen über Gebühr belastet. Als einziger Ausweg erscheint mir dazu die Wiedereinführung des Optionsrechts zwischen altem und neuem Dienstrecht. Auch die Verkürzung der Ausbildungsdauer stellt einen wichtigen Baustein für eine gute Zukunft unserer Schulen dar, auch wenn diese Maßnahme in einigen Jahren greift. Es kommt aber nicht nur auf die Dauer, sondern auch auf die Ausgestal-



tung des Studiums an. Diese darf sich keineswegs an den Ausbildungsinstitutionen orientieren, in denen manche jetzt ihre Felle davonschwimmen sehen, sondern an den Bedürfnissen der künftigen Lehrer:innen. Als einer der „Alten“ kann ich mit ruhigem Gewissen sagen, dass mir die Bildungstheorie in meiner ganzen Dienstzeit nicht abgegangen ist, was man von pädagogischen oder erst recht fachwissenschaftlichen Inhalten keineswegs behaupten kann.

Aus der Sicht eines Urgesteins fordere ich die Politik daher auf, die Dringlichkeit zu erkennen und endlich zu handeln. Andernfalls werden die Schäden für unsere Schule und damit für unsere Jugend und damit für den gesamten Staat bald irreparabel sein. Eine verantwortungsbewusste Politik ist gefragt.

## IMPRESSUM

### Herausgeber und Verleger:

ÖPU-Steiermark (OFFENSIV :: PROFESSIONELL :: UNABHÄNGIG).

### Kontaktadresse:

BORG Monsbergergasse 16, 8010 Graz

### Druck:

Offsetdruck Bernd Dorrang e.U., Graz

Die ÖPU (OFFENSIV :: PROFESSIONELL :: UNABHÄNGIG) ist eine Interessengemeinschaft, deren Prinzipien und grundsätzliche Anliegen im schulpolitischen Geschehen eine gemeinsame Basis bilden. Die drei Organisationen (FCG, VCL, ÖAAB) arbeiten unabhängig voneinander - jedoch im Sinne der sie in der ÖPU verbindenden Zielsetzungen, nämlich der Kollegenschaft optimale Betreuung in ihrem Berufsleben zukommen zu lassen. Die Unterstützung der ÖPU bedeutet keine parteipolitische Positionierung, sondern ist Ausdruck der Förderung einer Interessenvertretung, die zum differenzierten Schulwesen steht und in ihm das Gymnasium durch kontinuierliche Weiterentwicklung auf Erfolgskurs halten will.

# Personalvertretung versus Schulleitung?

MAG. ANDREA ZWETTI (andrea.zwetti@sacrecoeur-graz.at)



Vereint in der Dauerkonfrontation mit der Schulleitung? Ist es das, was die Personalvertretung (aus)macht? Die knappe Antwort lautet: Nein. Im Gemeinsamen liegt ihre Kraft. Im Mitdenken

und Nachdenken über Lösungsansätze mit der Schulleitung, im gemeinsamen Tun und Anpacken. Die Aufgaben und die umfassenden Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind gesetzlich klar definiert und nicht vom wohlwollenden Entgegenkom-

men der Schulleitung abhängig. Dennoch lehrt uns alle die Erfahrung, dass ein Überkommen, ein tragfähiger Konsens nur zustande kommen kann, wenn eine gedeihliche Gesprächsbasis vorherrscht. Wer das hier Gesagte für verklärte Romantik hält oder die Tätigkeit der PV lediglich als „auf den Tisch hauen“ und „endlich einmal sagen dürfen, was uns nicht passt“ versteht, verkennt ihre vielfältige Arbeit. Und die kann oft nur gelingen, wenn man das Gespräch mit der Schulleitung sucht. Die Bereitschaft, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte nicht auf persönliche Ebenen ge-

raten zu lassen, gehört im Dienste der Personalvertretung ebenso dazu wie die Fähigkeit, eine eigene Überzeugung oder gar Befindlichkeit dem Kollektiv unterzuordnen. Letztlich geht es immer um das Eintreten für unsere Kolleginnen und Kollegen und damit für den Arbeitsplatz Schule, der auch für zukünftige Lehrerinnen und Lehrer attraktiv sein soll. An dieser Stelle kann nur dazu ermuntert werden, die Tätigkeit der Personalvertreterin oder des Personalvertreters an der eigenen Schule in Erwägung zu ziehen und sich der nächsten Wahl zu stellen!

## Wie ist das mit der ÖPU?

MAG. MARIA SCHÖNEGGER (Maria.Schoenegger@oepu.at)



Kolleg:innen – neue, wie erfahrene – fragen oft: „Wie ist das mit der ÖPU? Wie kann ich der ÖPU beitreten?“ Die Antwort: Die ÖPU ist ein Wahlbündnis für die Personalvertretungswahlen im AHS-Bereich. Man kann ihr nicht beitreten, man sollte sie wählen! Bildungspolitisch steht die ÖPU für den Erhalt und für die Weiterentwicklung eines qualitativ hochwertigen, differenzierten Schulsystems. Unser Credo: Chancengerechtigkeit braucht Wahlfreiheit! In unserem Logo finden sich die Leitbegriffe „offensiv – professionell – unabhängig“ für unser Wirken im Sinne der Anliegen und Interessen der Kolleg:innen an den Gymnasien.

Man kann ihr nicht beitreten, man sollte sie wählen! Bildungspolitisch steht die ÖPU für den Erhalt und für die Weiterentwicklung eines qualitativ hochwertigen, differenzierten Schulsystems. Unser Credo: Chancengerechtigkeit braucht Wahlfreiheit! In unserem Logo finden sich die Leitbegriffe „offensiv – professionell – unabhängig“ für unser Wirken im Sinne der Anliegen und Interessen der Kolleg:innen an den Gymnasien.

### Wie ist das mit VCL, FCG und ÖAAB?

Diese drei Organisationen stehen hinter dem Wahlbündnis ÖPU. Sie werben um Mitglieder und arbeiten an gemeinsamen bildungspolitischen Zielen. Die VCL (Verbindung Christlicher Lehrerinnen und Lehrer) wurde vor 103 Jahren gegründet und ist damit die Organisation, die sich am

längsten von allen für die Interessen der Lehrer:innen engagiert. Die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) stellt mit **Herbert Weiß** den Bundesvorsitzenden der AHS-Gewerkschaft in der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) und seit September 2023 mit **Eckehard Quin** den GÖD-Vorsitzenden im ÖGB. Die Fachgruppe der AHS-Lehrer:innen im ÖAAB gehört der ÖVP an.

### Wie ist das mit der Unabhängigkeit?

„Die Unterstützung der ÖPU bedeutet keine parteipolitische Positionierung, sondern ist Ausdruck der Förderung einer Interessensvertretung, die zum differenzierten Schulwesen steht und in ihm die AHS durch kontinuierliche Weiterentwicklung auf Erfolgskurs halten will.“ So ist es im Impressum unserer Zeitschriften, wie ich meine, treffend formuliert. Parteimitglied ist, wer dem ÖAAB angehört. Die ÖPU/FCG ahs ist im parteipolitischen Kontext vergleichbar mit dem Österreichischen Alpenverein oder mit dem ÖAMTC. Als Vorfeldorganisation haben wir bisher die Abschaffung des Gymnasiums als Langform in Österreich verhindern können und in der Steiermark

erfolgreich drei neue Langformstandorte (Deutschlandsberg, Feldbach, Reininghausgründe in Graz) erkämpft. Das erfordert sowohl kontinuierliches Netzwerken ohne parteipolitische Berührungängste als auch Ausdauer und Überzeugungskraft. Gerade letzteres wünsche ich mir von unseren fraktionellen Mitbewerber:innen zunehmend. Die Grünen blockieren die überfällige Reform der Pädagog:innenbildung neu. Der Wiener SPÖ gehen die Beschlüsse auf dem Bundesparteitag in Graz nicht weit genug: Nicht nur im Sport-, Musik- und Kunst-Unterricht, nein, in allen Fächern der Gemeinsamen Schule bis zum Ende der Sekundarstufe I sollen die Noten abgeschafft werden. Und die Matura gleich mit!

### Wechsel an der ÖPU-Spitze Österreich

Anfang Juni 2023 wurde **Eva Teimel** zur ÖPU-Bundesvorsitzenden gewählt. Sie unterrichtet Latein und Geografie in Baden und hat am 20. November 2023 den Vorsitz im Zentralausschuss für AHS-Lehrer:innen in Wien übernommen. In beiden Funktionen folgt sie **Gudrun Pennitz** nach, die sich seit 1.12.2023 im wohlverdienten Ruhestand befindet.