

Junge KollegInnen fragen, wir antworten

Familienplanung – was man über Karenz wissen sollte



Mag. Christian Ladner
oepu4u Tirol

Für junge Kolleginnen und deren Partner stellt sich oft die Frage, wie Familienplanung und Schule sich vereinbaren lassen. Im Durchschnitt ist man ca. 25 Jahre alt, wenn man anfängt in der Schule zu arbeiten. Wenn es (von den geprüften Fächern her) gut geht, hat man nach 5 Jahren einen IL Vertrag – also einen unbefristeten Vertrag. Hier ist man oft schon über 30 Jahre. Deshalb muss man sich vorher gut informieren, welche Rechte und Pflichten man als Dienstnehmer hat.

Ich möchte hier ganz allgemein ein paar Antworten zu Fragen zur Karenz beziehungsweise zum Mutterschutz geben. Ich bin mir durchaus bewusst, dass dies nur ein kleiner Auszug sein kann und dass es auch unterschiedliche Auslegungen in den Ländern geben kann.

Sehr gute und ausführliche Informationen zum Thema Kinderbetreuungsgeld bzw. auch einen **Online-Rechner** findet man auf der Homepage des Ministeriums unter: <https://www.frauen-familienjugend.bka.gv.at>

Informationen gibt es außerdem bei der jeweils zuständigen Krankenkasse bzw. unter:

<https://tinyurl.com/KrankenkassenInfo>

Die GÖD bietet allen Mitgliedern kompetente und ausführliche Information. Der „Leitfaden für berufstätige Eltern im öffentlichen Dienst“ (**Babybroschüre**) für Geburten ab 01.03.2017 der GÖD ist für Mitglieder auf der Homepage der GÖD abrufbar. <http://www.goed.at>

In der Bundesleitung AHS betreut Mag. Andrea Meiser das Frauenreferat.

Grundsätzlich ist zu beachten:

1. Meldung der Schwangerschaft

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 6)

Sobald eine Schwangerschaft vorliegt, hat man dem Dienstgeber davon unter

Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung zu machen.

2. Schutzbestimmungen für Schwangere

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 6)

Eine schwangere Kollegin darf keine MDL leisten, das heißt, der Direktor/die Direktorin wird die Lehrfächerverteilung so abändern müssen, dass die Anzahl der Werteinheiten 20 nicht übersteigt. Dies gilt für jeden Vertrag (IL oder IIL).

3. Das individuelle Beschäftigungsverbot

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 9)

Besteht bei Fortdauer der Beschäftigung – unabhängig von der Art der Beschäftigung – Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, hat eine vorzeitige Dienstfreistellung zu erfolgen. Seit 1. Jänner 2018 dürfen in der Regel Fachärztinnen bzw. -ärzte für Gynäkologie oder Innere Medizin ein individuelles Beschäftigungsverbot bescheinigen. Die zuständige Krankenkasse (BVA) bezahlt dann ein vorgezogenes Wochengeld.

4. Der Mutterschutz

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 8)

Der Mutterschutz beginnt acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin – vier Wochen vor diesem Termin muss man den Direktor noch einmal darüber informieren. Während des Mutterschutzes besteht ein absolutes Arbeitsverbot. In dieser Zeit erhält man ein Wochengeld, welches sich aus dem durchschnittlichen Nettobezug der letzten 3 Monate plus anteilige Sonderzahlungen berechnet.

5. Karenz nach dem Mutterschutzgesetz

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 12 ff)

Ein solcher Karenzurlaub ist bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren, wenn man mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Den Beginn und die Dauer der Karenz muss bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes dem Dienstgeber bekanntgegeben werden.

6. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 10 f.)

Die Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf stellt keine Kündigung bzw. Entlassung dar und fällt daher nicht unter die Kündigungsschutzbestimmungen!

7. Teilzeit

(Nähere Information siehe „Babybroschüre“ Seite 16 f.)

Wenn man nach der Karenz nicht gleich wieder voll in den Beruf einsteigen möchte, gibt es die Möglichkeit der Elternteilzeit.

Der Paragraph §15h (1) Mutterschutzgesetz sieht folgendes vor:

„... Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.“

Daher ist es sehr wichtig, einen für alle Beteiligten (Schule und Betroffene) guten Weg zu finden. Dafür ist eine gute Kommunikation zwischen Schule und Kollegin nötig. Auf alle Fälle ist es ratsam (auch rechtlich notwendig) sich vorher mit der Direktion über die eventuelle Diensterteilung nach Rückkehr aus der Karenz zu verständigen.

8. Papamonat – Frühkarenz für Väter

Jedem Bediensteten ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Diese Zeit ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln. Das heißt, dass die Zeit eines solchen Karenzurlaubes für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen (Vorrückung, Abfertigung, ...) beitragsfrei voll berücksichtigt werden. Auch die Krankenversicherung bleibt während des Karenzurlaubes beitragsfrei aufrecht.