

GÖD

Land • Wirtschaft • Schule



Fristen und Termine rund um die Elternkarenz

+++ ANTWORTEN AUF FRAGEN AUS DER PRAXIS +++ GESUND ÄLTER WERDEN +++ SCHULUNGSBERICHTE +++



Der Kassasturz nach den Nationalratswahlen zeigt Folgen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Hieß es unter Kanzler Kurz während der Corona-Zeit noch „Koste es, was es wolle“, so revidierte Finanzminister Brunner diesen Ausspruch auf „Koste es, was es braucht“. Und jetzt wird gespart, wo es nur geht. Das gesamtstaatliche Minus für 2024 ist schlussendlich auf satte 22,5 Mrd. Euro angewachsen und bringt massiven Einsparungsbedarf mit sich. Schon das Regierungsprogramm ließ erahnen, dass die Zeiten schon besser waren. Da der Einsparungsbedarf sehr hoch und die Zeit für eine rasch wirksame Umsetzung sehr knapp ist, wird leider in Österreich sinnvolle und durchaus übliche Vertrauensschutz außen vor gelassen. Die Umsetzung von zahlreichen Maßnahmen erfolgt mit sofortiger Wirkung oder mit Beginn ab 1. Jänner 2026. Wenn es um sehr zeitnahe Tarifierhöhungen für Reisepässe und Co. oder die Erhöhung des Preises für das Klimaticket geht, so ist die Umsetzung der Maßnahme zwar schmerzhaft, aber möglich. Wenn es um die Aussetzung der Valorisierung der Familienleistungen für 2026 und 2027 geht, könnte man sich jedoch fragen, warum diese vor drei Jahren bei ihrer Einführung noch als großer Meilenstein gefeiert worden ist, wenn sie jetzt nicht mehr notwendig scheint. Selbst die viel bejubelte Abschaffung der kalten Progression wird von manchen Politikern in der Zwischenzeit als Fehler bezeichnet und das variable Drittel ab jetzt einbehalten. Wenn es allerdings um Änderungen geht, bei denen eine gewisse Planungssicherheit notwendig ist, sieht die Sache anders aus. Der abrupte Wegfall der Bildungskarenz hat manche Aus- und Weiterbildungspläne über den Haufen geworfen, und da

die Nachfolgeregelung noch nicht bekannt ist, hängt die eine oder andere berufliche Weiterbildung jetzt „in der Luft“. Noch gravierendere Folgen haben die Änderungen im Budgetbegleitgesetz, das Anfang Mai in Begutachtung war. Hier soll der Zugang zur Korridor pension erschwert werden. Jetzt mag die schrittweise Anhebung des Antrittsalters bzw. die schrittweise Erhöhung der notwendigen Versicherungszeiten für Kolleginnen und Kollegen, die ab dem 1. Jänner 1964 geboren sind, im Hinblick auf einen im Durchschnitt immer späteren Eintritt ins Erwerbsleben und eine stetig steigende Lebenserwartung sinnvoll und richtig erscheinen. Wer allerdings knapp vor der Pension steht, wer vielleicht ein Sabbatical mit einem Freijahr für den Übertritt in die Pension gewählt und bereits begonnen hat oder wer den Verbrauch seines Zeitkontos bereits beantragt und genehmigt bekommen hat, für den sieht die Sache anders aus. Aus gutem Grund ist daher in einer Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) Folgendes zu lesen: „Dem Vertrauensschutz kommt gerade im Pensionsrecht besondere Bedeutung zu“. Die Beispiele ließen sich noch fortführen. Sparen ist in der jetzigen Budgetsituation wohl unumgänglich, aber als Ständevertretung fordern wir, dass die Maßnahmen so gesetzt werden, dass die Belastungen fair, ausgewogen und sinnvoll sind, und dass dort, wo es notwendig ist, auch noch eine gewisse Planungssicherheit gegeben ist. Das haben sich die Kolleginnen und Kollegen verdient.

Einen erholsamen Sommer wünscht euch herzlichst

Regina Pribitzer

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 11. 9. 2025

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-klessheim.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.



Ein Baby kommt – (Melde-)Pflichten und Rechte gegenüber dem Dienstgeber

Sie bekommen Nachwuchs? Herzliche Gratulation! Wenn ein Kind unterwegs ist, entstehen ab dem Bekanntwerden einer Schwangerschaft Rechte und Pflichten gegenüber dem Dienstgeber. Welche das sind, lesen Sie hier.

Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Punkte vom Bekanntwerden der Schwangerschaft bis unmittelbar nach der Geburt und die dabei einzuhaltenden Fristen. Zusätzliche und aktuelle Informationen zum Thema sind im „Leitfaden für berufstätige Eltern“ der GÖD enthalten, abrufbar im Mitgliederbereich unter goed.at.

Meldungen anlässlich einer Schwangerschaft bzw. Geburt

Sobald der werdenden Mutter eine Schwangerschaft bekannt wird, ist sie verpflichtet, ihren



*Reinhard Huber ist
ZA-Vorsitzender
Salzburg*

Dienstgeber (im Folgenden „DG“) unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins darüber zu informieren, auf Verlangen des Dienstgebers mittels Vorlage einer ärztlichen Schwangerschaftsbestätigung. Auch ein vorzeitiges Ende einer Schwangerschaft muss dem DG gemeldet werden.

Spätestens vier Wochen vor dem Beginn der Mutterschutzfrist (acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin) muss der Dienstgeber auf den bevorstehenden

Beginn der Schutzfrist aufmerksam gemacht werden. Nach erfolgter Entbindung ist die Geburt beim

DG mittels Vorlage der Geburtsurkunde anzuzeigen (das gilt auch für Väter). Der Kinderzuschuss (Achtung: keine rückwirkende Auszahlung möglich!) sowie die Gewährung einer Geldaushilfe anlässlich der Geburt können zeitgleich beim DG beantragt werden.

Den Beginn und die Dauer einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) oder Väterkarenzgesetz (VKG) muss die Mutter innerhalb der Mutterschutzfrist nach der Geburt (siehe Punkt „Absolutes Beschäftigungsverbot“) und der Vater innerhalb von acht Wochen nach der Geburt beim Dienstgeber melden, sofern die Karenz im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter angetreten wird. Wird die Karenz später in Anspruch genommen (z. B. im Anschluss an die Karenz der Mutter), so ist der Dienstgeber über Beginn und Dauer spätestens drei Monate vor Antritt zu informieren.

Die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung muss bei Antritt im Anschluss an die Mutterschutzfrist analog zur Karenz gemeldet werden. Wird sie später in Anspruch genommen, so muss sie spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn beim Dienstgeber gemeldet werden. Wird nach Wiederantritt des Dienstes gestillt, so muss dies dem DG gemeldet werden – wird nicht mehr gestillt, ist der Dienstgeber ebenfalls zu informieren.

Schutzbestimmungen ab Meldung der Schwangerschaft

Ab der Meldung einer Schwangerschaft beim Dienstgeber gelten die Schutzbestimmungen des MSchG zum Wohle der Mutter und des ungeborenen Kindes. Tätigkeiten, welche mit schweren körperlichen Belastungen einhergehen bzw. das ungeborene Kind schädigen könnten, sind verboten. Dazu zählen unter anderem:

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
2. Das Bewegen schwerer Lasten von Hand, diese sind gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich
3. Lärm
4. Extreme Kälte und Hitze
5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit verbundene körperliche Belastung
6. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
7. Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (z. B. Internatsdienst, mehrtägige Exkursionen o. ä.)

Auch die Leistung von Überstunden (Mehrdienstleistungen) sowie Dienst an Sonn- und Feiertagen (z. B. Anreisen ins Internat) ist nicht mehr möglich. Ob im jeweiligen Bereich eine Gefährdung durch bestimmte Tätigkeiten vorliegt, ist ggf. vom Arbeitsmedizinischen Fachdienst bzw. dem Arbeitsinspektorat abzuklären. Unter Umständen ergibt sich durch diese Einschränkungen die Notwendigkeit einer Änderung der Diensterteilung bzw. Lehrfächerverteilung. Bei einem Beschäftigungsausmaß vor der Schwangerschaft von bis zu 100 Prozent wirkt sich eine Minderung der Lehrverpflichtung nicht finanziell aus, da ein Entgeltanspruch in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor der Veränderungsänderung besteht (§ 14 MSchG; Achtung: kein Weiterzahlungsanspruch für Mehrdienstleistungen!).

Absolutes Beschäftigungsverbot

Acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt das absolute Beschäftigungsverbot für werdende Mütter, jegliche Dienstleistung ist spätestens zu diesem Zeitpunkt (unter Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses auch früher) einzustellen. Nach der Geburt erstreckt sich das Beschäftigungsverbot über acht, bei Mehrlings-, Kaiserschnitt- oder Frühgeburten über zwölf Wochen. Bei einer früher als am errechneten Termin stattfindenden Geburt verkürzt sich das Beschäftigungsverbot entsprechend vor der Geburt, verlängert sich allerdings um diesen Zeitraum nach der Geburt (bis auf längstens sechzehn Wochen, § 5 (1) MSchG).

Karenz nach MSchG bzw. VKG

Für Geburten ab 1.11.2023 besteht ein Anspruch auf Elternkarenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes, wenn mindestens zwei Monate der Karenz vom zweiten Elternteil absolviert werden – ansonsten nur bis zum 22. Lebensmonat des Kindes (ausgenommen Alleinerziehende). Es ist ein zweimaliger Wechsel zwischen den Eltern möglich (Mindestdauer eines Karenzteils: zwei Monate). Beim erstmaligen Wechsel darf sich die Karenz beider Elternteile für einen Monat überschneiden. Beide Elternteile können je drei Monate der Elternkarenz bis zum Ende des 7. Lebensjahres des Kindes aufschieben. Nach einer Elternkarenz nach MSchG bzw. VKG besteht ein Rückkehrrecht an die bisherige Schule, die in der Karenz verbrachte Zeit ist für die zeit-

abhängigen Rechte (z.B. Besoldungsdienstalter) voll anzurechnen. Der Dienstgeber muss die in Elternkarenz befindliche Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer über wichtige betriebliche Ereignisse (z.B. PV-Wahlen) informieren, sofern sie deren/ dessen Interessen berühren.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt (bei einer Fehlgeburt: bis vier Wochen nach dieser) besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz für (werdende) Mütter. Eine Entlassung kann in dieser Zeit nur nach Zustimmung eines Gerichtes erfolgen, z.B. bei grober und schuldhafter Dienstpflichtverletzung. Wird eine bekanntgewordene Schwangerschaft nicht oder verspätet gemeldet, ist dies kein Entlassungsgrund. Das Auslaufen eines befristeten Dienstverhältnisses (z.B. bei Vertragslehrerinnen zu Beginn der Lehrtätigkeit) stellt keine Kündigung dar, bzw. endet eine Karenz mit dem Auslaufen eines befristeten Vertrages. Daher

ist ein Ansuchen auf einen Folgevertrag ratsam, wenn absehbar ist, dass der befristete Vertrag innerhalb der Karenz enden wird.

Wird eine Elternkarenz und/oder Elternteilzeit in Anspruch genommen, beginnt der Kündigungsschutz ab Meldung, frühestens jedoch vier Monate vor Beginn der Karenz bzw. Teilzeit, und dauert bis vier Wochen nach deren Ende (bei Teilzeit längstens bis vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes).

Väterfrühkarenz

Wesentliche Bestimmungen und Informationen zur Väterfrühkarenz („Papamonat“) sind in der LAWI-Ausgabe 2/2024 zusammengefasst.

Karenzmeldung an die GÖD

Sobald bekannt ist, wann das Beschäftigungsverbot beginnt, kann die Karenzmeldung an die GÖD erfolgen (Beitragsfreiheit bei Karenz nach MSchG/VKG bzw. 4,50 € pro Monat bei dienstrechtlichen Karenzurlauben). ●



Eine GÖD-Mitgliedschaft hat viele Vorteile! Unter anderem stark vergünstigte Konditionen bei einem Aufenthalt in einem der GÖD-Hotels: Appartementhaus Kirchberg (Kitzbühel), Wellnesshotel Sportalm (Maria Alm) sowie Alpenhotel Moaralm (Obertauern). Nähere Informationen unter: goed-hotels.at.

*Die BV 27
wünscht allen
Kolleginnen
und Kollegen
einen erholsamen
Sommer!*



Alltagsthemen nachgefragt

Reinhard Huber, ZA-Vorsitzender Salzburg, beantwortet Fragen aus der Praxis.

Muss ich im Krankenstand zu Hause bleiben?

Grundsätzlich muss sich eine Lehrkraft aus dienstrechtlicher Sicht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (= Krankenstand) so verhalten, dass sie möglichst rasch wieder gesund wird und ihren Dienstpflichten nachkommen kann. Um das zu gewährleisten, ist ärztlichen Anweisungen unbedingt Folge zu leisten. Außerdem dürfen nach der allgemeinen Lebenserfahrung übliche Verhaltensweisen nicht verletzt werden. „Schonung zu Hause“ gilt als angeordnet, falls von ärztlicher Seite nichts anderes auf der Krankschreibung vermerkt ist. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich also, Ausgehzeiten oder sonstige Verhaltensregeln von Ärztin oder Arzt schriftlich festhalten zu lassen.

Detaillierte Informationen zum Verhalten im Krankenstand mit Fallbeispielen sind in der Ausgabe 3/2025 des GÖD-Magazins auf S. 36 bis 37 nachzulesen (abrufbar im GÖD-Mitgliederbereich auf goed.at).



Ich habe gehört, dass sich die Voraussetzungen für die „Korridorpension“ ändern werden. Wäre es vorteilhaft, sie schon jetzt zu beantragen, um in der bisher gültigen Rechtslage zu bleiben?

Im Regierungsprogramm ist vorgesehen, das Eintrittsalter für die Korridorpension vom vollendeten 62. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr anzuheben. Die erforderliche Versicherungszeit soll von 480 auf 504 Monate erhöht werden. Ob, wann und in welchen Schritten diese Anpassung erfolgen soll, war zu Redaktionsschluss noch offen.

Ein Antrag auf Pensionierung bzw. den Übertritt in den Ruhestand kann frühestens zwölf Monate vor dem angestrebten Pensionsstichtag gestellt werden (spätestens drei Monate vorher).

Für die Erfüllung der Voraussetzungen ist immer die Rechtslage zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung (z. B.: Feststellung der Höhe der Gesamtpension) relevant – diese erfolgt erst nach dem jeweiligen Pensionsstichtag. Möchte man an den Zeitpunkt der Antragstellung anknüpfen, bedarf es dafür einer gesetzlichen Übergangsbestimmung (z. B.: „Bei Antragstellung bis 31. 12. 2025 ist die am 31. 12. 2025 geltende Rechtslage weiterhin anzuwenden.“), welche es (noch?) nicht gibt.

Es hat also – aus derzeitiger Sicht – keinen praktischen Nutzen, möglichst früh die Korridorpension zu beantragen, um nach der momentan geltenden Rechtslage behandelt zu werden. ●



Gesund älter werden – Gesundheitsvorsorge aktiv

Gesund älter zu werden ist ein Wunsch, den wir alle haben. Die Lebenserwartung ist in den letzten Jahrzehnten erfreulicherweise gestiegen und lag laut Statistik Austria 2019 bei 79,3 Jahren für Männer und bei 84,0 Jahren für Frauen. Die tatsächlich in Gesundheit verbrachten Jahre sind aber deutlich weniger.

2019 lag laut Statistik Austria die gesunde Lebenserwartung bei 63,1 Jahren für Männer und 64,7 Jahren für Frauen. Ernüchternde Zahlen, anlässlich derer Mann und Frau sich überlegen: „Was kann ich persönlich tun, um mehr Jahre in Gesundheit zu verbringen?“

Eine Möglichkeit, die in Gesundheit verbrachte Lebenszeit zu verlängern, ist die Gesundheitsprävention – frei nach dem Sprichwort „Vorbeugen ist besser als heilen“. Dazu zählt Sport betreiben, sich gesund ernähren, eine positive Lebenseinstellung, die Vermeidung von Stress ... die Liste ist lang und man kann nicht früh genug damit beginnen, diese Dinge in Angriff zu nehmen.



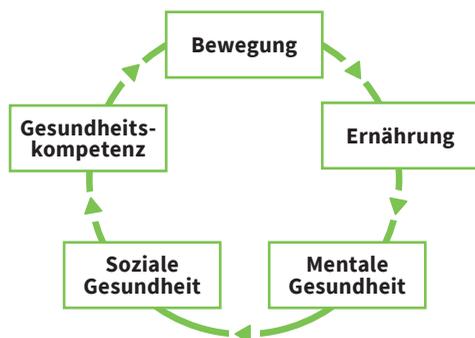
Regina Pribitzer
ist Vorsitzende der
Bundesvertretung
Landwirtschafts-
lehrer:innen

*„Gesundheit ist der
wahre Reichtum, nicht
Gold und Silber.“*

MAHATMA GANDHI

Ganzheitliche Förderung im Resilienzpark Sitzenberg

Eine Möglichkeit der Prävention bietet das Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg, das sich auf die ganzheitliche Gesundheitsförderung spezialisiert hat. Während des Aufenthaltes liegt hier der Fokus bewusst auf den Faktoren, die gesund halten



und die allgemeine Gesundheit befördern. Gemeinsam wird versucht, die Gesundheitsförderung schrittweise in den Alltag zu integrieren. Der Aufenthalt dauert insgesamt drei Wochen und ist in zwei Teile aufgeteilt: Zwei Wochen Basisaufenthalt und eine zusätzliche Woche nach etwa drei Monaten.

Der Basisaufenthalt besteht nach erfolgter Diagnostik aus einem verpflichtenden Kernmodul und Wahlangeboten. Das Kernmodul beinhaltet Einheiten zu Ernährung, Bewegung, mentaler Gesundheit, Gesundheitskompetenz und sozialer Gesundheit. Mit den Wahlangeboten

können in Workshops die Inhalte der Basismodule je nach Wunsch vertieft werden. Zusätzlich werden individuelle Einzeltermine mit den Therapeutinnen und Therapeuten angeboten. Der überwiegende Teil

des Tagesablaufs findet in Gruppen von bis zu zehn Personen statt. Während dieser zwei Wochen wird der Grundstein zur Festigung und Erhaltung der Gesundheit gelegt.

Die Folgewoche findet etwa drei Monate nach dem Basisaufenthalt statt. Diese knüpft an die dort gelernten Inhalte an. Neben einer erneuten Diagnostik besteht der Aufenthalt wieder aus einem Kernmodul und möglichen Wahlangeboten.

Durch diese Aufteilung auf Basisaufenthalt und Folgewoche soll es besser gelingen, die individuell gesteckten Ziele erfolgreich im Alltag umzusetzen und somit eine nachhaltige Veränderung des Lebensstils zu erreichen. Dem Ziel – mehr Jahre bei guter Gesundheit – soll man so ein Stück näher kommen. ●

Kommunikation und Recht

Der Schulungskurs der Bundesvertretung 27 in Kufstein richtete sich inhaltlich vornehmlich an neue Mitglieder der Personalvertretungen.

Für neue Mitglieder der BV 27 kann es etwas erdrückend wirken, sich durch den Dschungel an Gesetzen und Verordnungen schlagen zu müssen. Daher kam eine Schulung für viele genau richtig. Mag.^a Ursula Hafner brachte den Teilnehmenden das PVG näher und war hierbei vor allem darauf bedacht, den Austausch zwischen Schulleitung und Personalvertretung mit all seinen Tücken im Alltag darzustellen. Gerade der Fokus auf Themen aus dem Schulalltag konnte vielen weiterhelfen.

Ing. Stefan Frischmann konfrontierte die Kursteilnehmenden am zweiten Seminartag mit den zahl-



Mag. Christian Gögele-Eller ist ZA-Vors.-Stv. Vorarlberg

reichen gesetzlichen Bestimmungen in der österreichischen Bildungslandschaft. Im Mittelpunkt standen hierbei vor allem die für das landwirtschaftliche Schulwesen besonders relevanten Rechtsbereiche. Die Einführungen in den Umgang mit und den Zugang zu den einzelnen Rechtsbereichen erwiesen sich als besonders hilfreich. Dr.ⁱⁿ Karin Petter-Tauschnitz MSc stellte die Wichtigkeit eines klaren Rollenverständnisses sowie die Stärken und Schwächen unterschiedlicher Teamtypen anschaulich dar und Ing.ⁱⁿ Regina Pribitzer

machte mit einem Vergleich zwischen altem und neuem Dienstrecht den Abschluss.

Die Schulung wurde von DIⁱⁿ Monika Schelling so organisiert, dass den Teilnehmenden ein Rundum-sorglos-Paket zur Verfügung stand. Ermöglicht wurde dies alles durch die GÖD, die ihren Mitgliedern das Arbeiten im Bildungsbereich auf vielfältige Weise erleichtert. ●



Die Vortragende Mag.^a Ursula Hafner im Kreis der Kursteilnehmer:innen.

Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

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

Name

Straße

Nr.

Postleitzahl

Ort