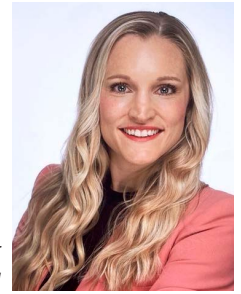


Schwangerschaft mit befristetem Vertrag

Tipps und Tricks für angehende Eltern im Schuldienst



Mag.ª Anja Smith-Fink, BSc
ÖPU-Ansprechpartnerin für
Junglehrer:innen Tirol

Die Entscheidung, eine Familie zu gründen, ist ein aufregender Schritt im Leben aller werdenden Eltern. Die Zeit der Schwangerschaft und die Jahre danach können für Lehrkräfte mit befristeten Dienstverträgen eine besondere Herausforderung darstellen. Neben der Vorfreude auf das kommende Familienmitglied können die rechtlichen Aspekte, die zu berücksichtigen sind, leicht zu Unsicherheiten führen. Im Folgenden werden einige Tipps und Ratschläge präsentiert, um diese Zeit so reibungslos wie möglich zu gestalten.

Finanzielle Absicherung

Ab dem Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber treten Schutzmaßnahmen in Kraft, um die Gesundheit der Mutter und die des ungeborenen Kindes zu gewährleisten. Während des Mutterschutzes erhalten werdende Mütter Wochengeld von ihrer Krankenkasse, das dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate vor dem Mutterschutz entspricht. Wenn durch Wegfall der Mehrdienstleistungen die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge nicht erreichen, kann ein Antrag auf Ergänzungszulage (VBG §24,8) über den Dienstweg bei der Bildungsdirektion gestellt werden.

Rechtlicher Schutz

Während der Schwangerschaft und bis zu vier Monate nach der Entbindung genießen Lehrerinnen Kündigungsschutz. Dies gilt jedoch nicht für befristete Dienstverhältnisse. Sobald ein Dienstvertrag ausläuft, besteht kein Kündigungsschutz mehr. Daher ist es ratsam, sich frühzeitig bei der Bildungsdirektion um ein Weiterlaufen des Vertrags

zu kümmern, auf den man aber keinen Rechtsanspruch hat. Über welchen Zeitraum dieser Vertrag weiterläuft, variiert von Bundesland zu Bundesland. Unmittelbar vor der Umstellung auf einen unbefristeten Vertrag ist es erforderlich, nach der Karenzzeit mindestens noch ein ganzes Semester tatsächlich Unterricht erteilt zu haben – ein direkter Übergang von der Karenz ist hier nicht möglich.

Krankenversicherung

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld sind die Eltern grundsätzlich krankenversichert. Für die Zeit danach ist die Mitversicherung bei der Partnerin/beim Partner oder eine Selbstversicherung möglich. Bei BVAEB-Krankenversicherten ist auch ohne Bezug des Kinderbetreuungsgeldes die Krankenversicherung aufrecht, solange sie in Karenz nach MSchG oder VKG sind.

Finanzielle Unterstützung

Es empfiehlt sich, die verschiedenen finanziellen Unterstützungsleistungen wie die einmalige Geldaushilfe und den monatlichen Kinderzuschuss der Bildungsdirektionen, der beantragt werden muss, oder die Geburtenbeihilfe der GÖD, die in manchen Bundesländern vom Landesvorstand ausbezahlt wird, in Anspruch zu nehmen, um die finanzielle Situation zu verbessern.

Nutzung von Netzwerken und offene Kommunikation

Der Austausch mit anderen schwangeren Lehrkräften, insbesondere mit jenen in ähnlichen beruflichen Situationen, sowie die Informationseinholung bei kompetenten Stellen wie der ÖPU oder der

FCG sind stets hilfreich. Auch die offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber über Planung von Wiedereinstieg und Beschäftigungsausmaß können dazu beitragen, mögliche Unsicherheiten zu klären und einen reibungslosen Ablauf begünstigen. Eine hilfreiche Broschüre steht allen Gewerkschaftsmitgliedern online zur Verfügung. (siehe QR-Code unten)

Die magische Zeit der Familienplanung und -gründung darf nicht vom Vertragsverhältnis abhängig gemacht werden.

Es wäre wünschenswert, dass gesetzliche Änderungen vorgenommen würden, um besonders werdenden Müttern mit befristeten Verträgen mehr Sicherheit zu geben. Eine frühere Vertragsumstellung aller Bediensteten wäre gerade für schwangere Kolleginnen erstrebenswert, um den Stress und die Unsicherheiten zu mindern, denen Schwangere in befristeten Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sind. Arbeitgeber und Gesetzgeber sollten gemeinsam daran arbeiten, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die es jungen Menschen ermöglicht, ihre Familienplanung frei und ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu verfolgen. Denn diese magische Zeit der Familienplanung und -gründung darf nicht vom Vertragsverhältnis abhängig gemacht werden.



Link zur Babybroschüre für Gewerkschaftsmitglieder