ALPEN-ADRIA UNIVERSITÄT KLAGENFURT

Zertifikat seit 2011
Audit hochschuleundfamilie

DIE **FAMILIENSERVICE** BROSCHÜRE

Eine Orientierungshilfe für Eltern

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT

MIT FAMILIE AN DER AAU KLAGENFURT

I. Kinderbetreuung

- Flexible, stundenweise Betreuung
- (Sommer) Ferienbetreuung (für Kinder von 4 – 12 Jahren)
- Baby-/Kindersitter*innendienste
- Kongress/Tagung mit Kind

II. Familienfreundliche Infrastruktur

- Wickeltische
- Wickel-Still-Ruheraum
- Eltern-Kind-Parkplätze
- Ruheraum für Schwangere
- Sanitätsraum

III. Beratungseinrichtungen und Ansprechpersonen an der AAU

IV. Nützliche Informationen …

- Audit *hochschuleundfamilie*
- Wissens(schafts)vermittlung
- Erkrankung eines Kindes/Angehörigen
- Vernetzungsräume
- Willkommensgeschenk für Babys von Mitarbeiter*innen
- MitarbeiterInnengespräch

Väterkarenz/Papamonat „Warum man Papas doch nicht so leicht kündigt“

V. Arbeitsrechtliche Grundlagen und spezielle Regelungen bzw. Möglichkeiten an der AAU Klagenfurt

- Meldung der Geburt des Kindes/Einmalige Geldaushilfe
- Unterbrechung des Dienstverhältnisses
- Pflegefreistellung/Pflegeurlaub
- Sonderurlaub

Nachwort

VI. Formulare

KONTAKT

Familienservice der AAU
Lakeside Park B02, 9020 Klagenfurt

E-Mail: familienservice@aau.at
Telefon Sekretariat: +43 463 2700 9256
Telefon Kinderzimmer: +43 664 839 88 52

Sie finden uns im Gebäude B02, Eingang a im Erdgeschoss.

VORWORT

Univ. Prof. Dr. Oliver Vitouch

Rektor

Die Broschüre „Vereinbarkeit [von Beruf & Familie] ein Leben lang" der TU Wien zitiert eingangs Marie Skłodowska-Curie: *I have frequently been ques-tioned, especially by women, of how I could reconcile family life with a scien-tific career. Well, it has not been easy.* Skłodowska-Curie war, im dritten Jahr der Nobelpreis-Vergabe, die erste weibliche Preisträgerin (zweifach: 1903 und 1911) und zugleich Mutter zweier Töchter, deren ältere, Irène Jo-liot-Curie (* 1897), 1935 gleichfalls den Nobelpreis erhielt.

Curies Verdikt gilt beileibe nicht nur für Nobelpreisträgerinnen, und es gilt heutzutage auch für Männer. Wissenschaft als Beruf, und als Berufung, lässt sich nicht in eine geregelte 40-Stunden-Woche einfrieden. Sie beschäftigt die ihr Verschriebenen phasenweise 24/7: Innovation & Kreativität kennen weder Wochenarbeitszeit noch Kollektivvertrag. Zugleich wird die werktätige Altersklasse in der Fachliteratur oft als Sandwich-Generation bezeichnet: Zu den Sorge- und Betreuungspflichten für die Nachkommen können Pflegebedarfe der alternden (Groß-)Elterngeneration kommen. *Well, it ain't easy.*

All diese Vereinbarkeitsprobleme lassen sich nicht per Patentrezept lösen. Aber sie lassen sich lindern: Durch Unterstützungsstrukturen — private, betriebliche und öffentliche —, die zuverlässig Erleichterung bringen, Sorgen nehmen und wenn schon nicht Spiel-, so doch Freiräume schaffen.

Das Familienservice der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, mit seinen vielfältigen Beratungs- und Betreuungsangeboten, ist eine solche Einrichtung, und obendrein stolze Trägerin des staatlichen Gütesiegels *hochschuleundfamilie*. **Nutzen Sie es!** Und selbst wenn es kein Nobelpreis für Sie wird, dann vielleicht für Ihre Tochter.

MIT FAMILIE AN DER AAU KLAGENFURT

Mit dem Strategieprozess im Jahre 2010/11 hat sich die AAU dazu bekannt, als **familienfreundliche Hochschule** die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienleben auszubauen und die Infrastruktur- und Standortkonsolidierung konsequent voranzutreiben. Diesem Bekenntnis entsprechend wurden im Jahre 2014 maßgebliche Planungs- und Umsetzungsstrategien in diesem Themenbereich entwickelt und gemeinsam mit dem Rektor der AAU, der dem Familienservice unmittelbar in der Organisationsstruktur vorangestellt ist, in den unterschiedlichsten universitären Prozessen implementiert.

Das Familienservice ist eine Beratungs- und Informationseinrichtung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Vordergründig fungiert die Zentrale Serviceeinrichtung als Ansprechpartner*in für alle Universitätsangehörige zu Fragen einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben.

Die Einrichtung unterstützt bei der Entscheidungsvorbereitung für familiäre Lösungen z.B. auch für den Wiedereinstieg nach der Karenz oder bei Pflegebedarf und stellt demensprechend Angebote zur Arbeitszeitflexibilität für Angehörige mit Betreuungspflichten zur Verfügung. Ebenso werden Wissenschaftler*innen (auch Gastprofessor*innen), die unterjährig an die AAU berufen werden bei der Erarbeitung von (Kinder-)Betreuungslösungen beraten und begleitet. Kontinuierliche Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen erst zu einem Stichtag im September des jeweiligen Kalenderjahres, Kinder in ihre Einrichtungen aufzunehmen. Das Familienservice hilft hier nachhaltig, die Übergangszeiten bzw. die Betreuungslücken effizient zu schließen. Dies ist auch der Fall, wenn Notsituationen für Eltern auftreten, wie wenn beispielsweise die kontinuierliche Betreuungsperson ausfällt (z.B. wegen Krankheit, u.a.).

Folgende Serviceleistungen werden vom Familienservice zur Verfügung gestellt:

BERATUNG

- über gesetzliche Regelungen wie Karenzurlaub, Mutterschutz, usw.
- über finanzielle Förderungen wie Kinderbetreuungsgeld, Teilzeitkarenz, Kinderbeihilfe, Absetz-beträge, usw.
- in allen Belangen rund um Kind und Kinderbetreuung auch schon während der Schwanger-schaft oder der Karenzzeit
- bei der Planung des (Wieder-)Einstiegs in das Berufsleben

INFORMATION

über Krabbelstuben, Kindergruppen, Kindergärten und Horte (freie Plätze, Kosten, Öffnungszeiten, usw.)

VERMITTLUNG

- von Kinderbetreuungsplätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen oder Vermittlungsstellen
- von Baby-/Kindersitter*innen aus dem eigenen Betreuer*innenpool

ORGANISATION

- und Mitwirkung an Erhebungen für den Bedarf an Kinderbetreuung
- einer flexiblen, stundenweisen Kinderbetreuung während des (wissenschaftlichen) Arbeits-alltags an der Universität
- von Kinderbetreuung in Ferienzeiten (Sommerbetreuung)
- von Kontaktforen, Eltern-Kind-Cafes, Events für Uni-Kinder, Adventbetreuung
- von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. im Rahmen der LNF, …)

KONTAKT

Familienservice der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Lakeside Park B02, Eingang a, 9020 Klagenfurt
Telefon: +43 463 2700 9256 (Sekretariat)
e-mail: familienservice@aau.at
https.: www.aau.at/familienservice

I. KINDERBETREUUNG

Das Angebot einer verlässlichen und liebevollen Kinderbetreuung ist für Studierende, Mitarbeiter*innen und externe Personen (Vergabe bei freien Plätzen) eine wichtige Voraussetzung, um Beruf/Studium und Betreuungspflichten miteinander vereinbaren zu können. Die AAU ist bestrebt, alle Universitätsangehörigen bei diesem schwierigen Unterfangen zu unterstützen. Folgende Möglichkeiten an Kinderbetreuung werden angeboten:

- Flexible, stundenweise Betreuung (für Kinder von 8 Wochen - 12 Jahren)
- Sommer-, Herbst-, Oster- und Semesterferienbetreuung (für Kinder von 4 - 12 Jahren)
- Baby-/Kindersitter*innenbörse
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen,…

FLEXIBLE, STUNDENWEISE KINDERBETREUUNG

Bereits seit dem Jahre 2004 bietet die familienfreundliche Hochschule eine flexible, stundenweise Kinderbetreuung an, die sich ausschließlich durch Elternbeiträge und Eigenmittel der AAU finanziert.
Nachdem es sich bei dieser Betreuungsform um eine betriebliche Kinderbetreuung handelt, wird diese nicht von der öffentlichen Hand gefördert.

Dieses in Kärnten einzigartige Betreuungsangebot richtet sich an **alle Kinder im Alter von 8 Wochen bis 12 Jahren.**

Im Vordergrund stehen die individuellen Bedürfnisse und Interessen der Kinder, welche durch unsere Betreuer*innen und Praktikant*innen (Student*innen der Studienrichtung Erziehungs- und Bildungswissenschaften sowie Sozial- und Integrationspädagogik) gestützt und gefördert werden.

Die flexible Kinderbetreuung der AAU Klagenfurt versteht sich als Ort, an dem …

- Kinder in „alterserweiterten Gruppen“ die Möglichkeit haben, ihrem individuellen Erfahrungs- Lebens- und Lernraum entsprechend, gefördert zu werden
- Kinder das Leben in der Gruppe erfahren, was als wertvolle Vorbereitung für das Kindergruppen- bzw. Kindergartenleben gewertet wird
- der Umgang mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen vor allem für Einzelkinder als wesentliche Sozialisationsgrundlage dient
- Geschwisterkinder unterschiedlichen Alters gleichzeitig betreut werden können und der Vorteil wie in einer Großfamilie heranzuwachsen, genutzt wird
- Kinder in ihrer ganzheitlichen Entwicklung begleitet und unterstützt werden
- wir einen Grundstein für ein Wertebewusstsein legen, wie z.B. Respektieren der Persönlichkeiten von unseren Mitmenschen, Erfahren von Geborgenheit, Vertrauen, Zuwendung, Anerkennung und positive Wertschätzung
- auch bedingt durch das Alter unserer Kleinsten (ab 8 Wochen), der Vertrauensaufbau sowie der rege Austausch mit den Eltern im Fokus unserer pädagogischen Arbeit stehen

„Erzähle es mir - und ich werde es vergessen. Zeige es mir – und ich werde mich erinnern. Lasse es mich tun – und ich werde es behalten.“

(Konfuzius)

VORGEHENSWEISE flexible Kinderbetreuung

In unseren Räumlichkeiten im Lakeside Park, Gebäude B02, werden Kinder von einem qualitativ bestens ausgebildeten und liebevollen Team stundenweise bzw. je nach Bedarf betreut.

Wenn Sie Interesse an den Dienstleistungen des Familienservice haben, empfehlen wir Ihnen ein Informationsgespräch mit einer Mitarbeiterin des Familienservice zu vereinbaren (telefonisch oder per Email) und eine schriftliche Registrierung (siehe Beilage) durchzuführen.
Gemeinsam mit dem Betreuungsteam werden Schnupper- bzw. Eingewöhnungstermine vereinbart. Ebenso gibt es jeweils vor Semesterbeginn eigene Schnuppertage bzw. –wochen (Termine finden Sie auf der Homepage), die Sie zu einer möglichst stressfreien Eingewöhnung nutzen können.

KOSTEN flexible Kinderbetreuung (Stand 2024)

Dem Familienservice liegt es sehr am Herzen, dass sich alle Universitätsangehörige die Kinderbetreuung leisten können und arbeitet trotz betriebswirtschaftlicher Überlegungen (hoher Personalschlüssel, großzügige Öffnungszeiten, usw.), seit dem Jahre 2004 mit einer konstanten Tarifstruktur (*Preisänderungen sind dem Familienservice vorbehalten.)

Tarif 1	1 Stunde	2 Stunden	3 Stunden	4 Stunden	5 Stunden
1 Kind	€ 3,00	€ 6,00	€ 9,00	€ 12,00	€ 15,00
2 Kinder	€ 5,00	€ 10,00	€ 15,00	€ 20,00	€ 25,00
Tarif 2	1 Stunde	2 Stunden	3 Stunden	4 Stunden	5 Stunden
1 Kind	€ 4,00	€ 8,00	€ 12,00	€ 16,00	€ 20,00
2 Kinder	€ 7,00	€ 14,00	€ 21,00	€ 28,00	€ 35,00
Tarif 3	1 Stunde	2 Stunden	3 Stunden	4 Stunden	5 Stunden
1 Kind	€5,00	€ 10,00	€ 15,00	€ 20,00	€ 25,00
2 Kinder	€ 9,00	€ 18,00	€ 27,00	€ 36,00	€ 45,00

Tarif 1: Studierende, allgemein Bedienstete der Universität
Tarif 2: wissenschaftliches Personal der Universität
Tarif 3: externe Personen

ÖFFNUNGSZEITEN Semesterbetrieb

Montag bis Donnerstag: 08:00 bis 18:00 Uhr
Freitag: 08:00 bis 16:00 Uhr

ÖFFNUNGSZEITEN Lehrveranstaltungsfreie Zeiten

An gesetzlichen Feiertagen hat das Familienservice geschlossen. An lehrveranstaltungsfreien Tagen ist je nach Bedarf geöffnet.

Im Februar, jeweils 2 Wochen im Juli und im September:
Montag bis Freitag: 08:00 bis 14:00 Uhr

Besonders an schulfreien Tagen (z.B. Osterferien, Fenstertagen, usw.), an denen herkömmliche Betreuungseinrichtungen oftmals geschlossen haben, bietet das Familienservice Kinderbetreuung an. An einem der Adventsamstage öffnet traditionsgemäß die Adventwerkstatt.

SOMMERFERIENBETREUUNG (FÜR KINDER VON 4 – 12 JAHREN)

Vor allem in den Ferienmonaten stehen Eltern oftmals vor einer großen Herausforderung, wenn es darum geht, einen Betreuungsplatz für ihr Kind/ihre Kinder zu finden.

Das Familienservice der Alpen-Adria Universität Klagenfurt bietet daher im August eine Sommerferienbetreuung mit Halbtags- und Ganztagsplätzen (jeweils mit oder ohne Essen) an.

In der ersten Ferienwoche bietet das Familienservice seit dem Jahr 2016 in Kooperation mit dem Institut für Informatikdidaktik ein Informatikcamp an. In dieser spannenden Ferienbetreuung hatten die Kinder die Möglichkeit, viel Information und Spaß rund um das Thema Informatik und IT mit einem tollen Freizeitprogramm zu genießen. Diese erfolgreiche Kooperation wird zukünftig fortgesetzt.

DAS PROGRAMM Sommerferienbetreuung

Das Programm unserer Sommerbetreuung ist sehr vielfältig gestaltet und bietet den Kindern auch die Möglichkeit das Naherholungsgebiet rund um den Wörthersee zu nutzen. Nach dem Mittagessen (welches wahlweise gebucht werden kann) haben die Kinder die Möglichkeit, sich an den verschiedensten Kreativangeboten und an Bewegungsspielen zu beteiligen. Des Weiteren können sie sich in der Chill-Out-Ecke vom anstrengenden Vormittag erholen oder sich an diversen Spielangeboten beteiligen.

Das jeweilige Sommerprogramm finden Sie im Vorfeld immer auf unserer Homepage oder auf unserer Facebook-Seite.

DIE ANMELDUNG Sommerferienbetreuung

Das Anmeldeformular für unsere Sommerbetreuung, welches für das jeweilige Jahr Gültigkeit hat, steht ab Ende März zur Verfügung. Dieses ist von den Eltern per Mail oder per (Haus)Post zu übermitteln. Wir möchten darauf hinweisen, dass wir eine zentrale Serviceeinrichtung der Alpen-Adria-Universität sind und daher bei der Platzvergabe universitätsangehörige Personen vorrangig aufnehmen.

ÖFFNUNGSZEITEN Sommerferienbetreuung

Montag bis Donnerstag: 7.30 bis 16.30 Uhr und
Freitag: 7.30 bis 14.00 Uhr

KOSTEN Sommerferienbetreuung (Stand 2024)

	Tarif 1 (Universitätsangehörige)	Tarif 2 (externe Personen)
1 Woche halbtags	€ 85,00*	€ 115,00*
1 Woche ganztags	€ 105,00*	€ 135,00*

Es besteht die Möglichkeit das Mittagessen zusätzlich zu buchen. Pro Tag werden ca. 5,50 €* für das Mittagessen verrechnet. (*Preisänderungen sind dem Familienservice vorbehalten.)

BABY-/KINDERSITTER*INNENDIENSTE

Um die zuvor angeführten Kinderbetreuungsmöglichkeiten um ein zusätzliches Angebot zu erweitern, bietet das Familienservice der AAU die Vermittlung von Baby-/Kindersitter*innen an. Durch sie sollen Eltern darin unterstützt werden, auch abseits des regulären Betriebes, eine qualifizierte und liebevolle Betreuung in Anspruch nehmen zu können. Das Babysitter-Team besteht aus den Betreuer*innen und Praktikant*innen der universitären Einrichtung.

VORGEHENSWEISE Babysitter*innen

Zur Vermittlung müssen der zeitliche Umfang, der Ort, sowie das Alter und die Anzahl des Kindes/der Kinder per Mail oder Telefon bekannt gegeben werden. Anschließend wird die Anfrage an die Teammitglieder des Familienservice weitergeleitet. Nach positiver Rückmeldung kommt es zwischen Betreuer*in und Eltern zur Kontaktaufnahme, welche in einem gemeinsamen Gespräch eine individuelle Vereinbarung treffen können.

KOSTEN Babysitter*innen (Stand 2024)

Bei diesem Angebot handelt es sich um ein kostenloses Vermittlungsservice, mit dem Bemühen den Eltern Betreuungslösungen anzubieten (ohne Garantie auf erfolgreiche Vermittlung). Die nachstehenden Tarife dienen nur zur Orientierung und müssen mit dem Betreuungspersonal ausverhandelt werden.

Anzahl der Kinder	Preis pro Stunde	Preis pro halber Stunde
1 Kind	€ 16,00	€ 8,00
2 Geschwisterkinder	€ 20,00	€ 10,00
3 Geschwisterkinder	€ 25,00	€ 12,50
2 Kinder von unterschiedlichen Elternteilen	€ 25,00 (€ 12,50 + € 12,50)	€ 12,50 (€ 6,25 + € 6,25)

KONGRESS/TAGUNG MIT KIND

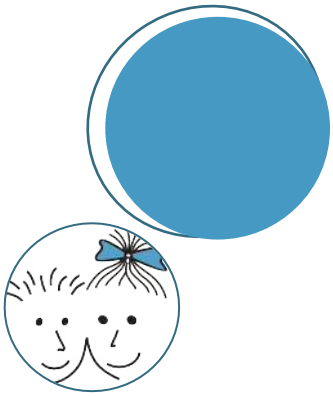
Bei Bedarf kann während (wissenschaftlicher) universitärer Veranstaltungen wie Tagungen, Konferenzen, etc. in Kooperation mit dem Familienservice eine professionelle Kinderbetreuung organisiert werden. Gerne unterbreiten wir ein Angebot, das auf Ihre Wünsche und Anliegen abgestimmt ist.

II. FAMILIENFREUNDLICHE INFRASTRUKTUR

Die AAU Klagenfurt erleichtert durch ihre familienfreundliche Infrastruktur den Aufenthalt von studierenden oder beschäftigten Eltern. Um auf diese Weise zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie beizutragen, wurden universitätsweite Wickel-, Still- und Ruhemöglichkeiten geschaffen.

WICKELTISCHE

Natürlich dürfen an einer familienfreundlichen Hochschule auf keinen Fall Wickel-, Still- und Ruheräume für werdende, stillende oder betreuende Mütter sowie Väter fehlen. Am Universitätscampus (siehe nachstehender Plan) gibt es möglichst flächendeckend eine Reihe von Wickeltischen, die je nach baulichen Gegebenheiten, sowohl für Mütter als auch für Väter zugänglich sind. Die Anbringung von weiteren Wickeltischen ist geplant.



WICKEL-STILL-RUHERAUM

Die AAU Klagenfurt hat einen Wickel-Still-Ruheraum im Bereich des HS A (neben dem Damen-WC), der mit einem Wickeltisch, einem gemütlichen Sessel und einer Liege ausgestattet ist.

ELTERN-KIND-PARKPLÄTZE

Mit der Schaffung von zwei Eltern-Kind-Parkplätzen am Westparkplatz der AAU setzt die Universitätsleitung gemeinsam mit dem Familienservice der AAU einen wichtigen Schritt zum Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur.

Den Eltern wird nun die Suche nach einem Parkplatz, der vor allem über eine ausreichende Breite verfügt, erleichtert, und der Weg mit dem Kinderwagen u. a. zum Familienservice im Lakeside Park oder an die Uni kann somit „ressourcenschonender“ bewerkstelligt werden. Weitere Familienparkplätze sollen errichtet werden.

RUHERAUM FÜR SCHWANGERE

Schwangeren Mitarbeiterinnen muss die Möglichkeit geboten werden, sich kurz hinzulegen und auszuruhen. Zu diesem Zwecke besteht die Möglichkeit, den Raum I.1.40a im Nordtrakt (neben dem Betriebsärztinnenzimmer) aufzusuchen.

SANITÄTSRAUM

Für die ärztliche Versorgung unserer Mitarbeiter*innen steht ein Sanitätsraum zur Verfügung, der von unserer Betriebsärztin Frau Dr.in Ursula Stollberger in erster Linie für Vorsorgeuntersuchungen, persönliche Beratungsgespräche, Impfaktionen etc. zur Verfügung steht.

III. BERATUNGSEINRICHTUNGEN UND ANSPRECHPERSONEN

VEREINBARKEITSBEAUFTRAGTE

IRIS GERBERA FISCHER
Raum N.1510 Hauptgebäude, NordTrakt Ost, Ebene 1 (Institut für Germanistik)
++43(0) 463 2700 2728
Iris.fischer@aau.at

Die Vereinbarkeitsbeauftragte fungiert als Ansprechpartnerin für Angehörige der Alpen-Adria Universität bei individuellen Anliegen in Bezug auf Organisation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie erhebt den Kinderbetreuungsbedarf, berät die Universitätsleitung bei der Entwicklung und Umsetzung passender Betreuungsangebote im Rahmen der Koordination von Vereinbarkeitsfragen: Konzeptentwicklung, Vereinbarkeits-, Sensibilisierungs- und Enttabuisierungsmaßnahmen (z.B. Pflege).

FAMILIENSERVICE

MAG.ª BRONWEN ARBEITER-WEYRER, BAKK.
Raum L02.0.07 Lakeside Park, Geb.B02, Eingang a, Ebene 0 (Auditbeauftrage *hochschuleundfamilie*)
++43(0) 2700 9216
bronwen.arbeiter@aau.at

Das Familienservice ist eine Beratungs- und Informationseinrichtung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Vordergründig fungiert die Zentrale Serviceeinrichtung als Ansprechpartner*in für alle Universitätsangehörige zu Fragen einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben.

BETRIEBSRAT FÜR DAS ALLGEMEINE UNIVERSITÄTSPERSONAL

SONJA WERDNIG (VORSITZENDE)
Raum O.1.14, Ost-Stiftungsgebäude, Ebene 1
++43(0) 463 2700 8614
sonja.werdnig@aau.at

Um das Gleichgewicht zwischen dem/der Betriebsinhaber*in einerseits und den Arbeitnehmer*innen andererseits herzustellen, gibt es eine gesetzliche Arbeitnehmervertretung, den Betriebsrat. Dieser besteht aus acht Mitgliedern und wurde gemäß den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes berufen.
Zu seinen/ihren Aufgaben gehört die Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmer*innen. Dass die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Verordnungen, Gesetze, Verträge, Erlässe, Kollektivverträge eingehalten werden, dafür tritt der Betriebsrat ein.
Anmerkung: Projektmitarbeiter*innen werden dem Allgemeinen Universitätspersonal zugerechnet und daher auch von diesem Betriebsrat vertreten.

BETRIEBSRAT FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE UNIVERSITÄTSPERSONAL

GUIDO OFFERMANNS, ASSOC.PROF. DIPL.-KFM. DR. (VORSITZENDER)
Raum O.1.11, Ost-/Stiftungsgebäude, Ebene 1
++43(0) 463 2700 4133
guido.offermanns@aau.at

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal (Tutor*innen, Studienassistent*innen, Projektassistent*innen, Assistent*innen, Dozent*innen, Professor*innen) ist dafür da, sich für die Interessen aller Wissenschaftler*innen an unserer Universität ein-zusetzen.

Mit einem Wort: Der BR ist Ihre gesetzliche Interessensvertretung in dienst-, besoldungs- und sozialrechtlicher Hinsicht. Die Aufgaben des BR umfassen unter anderem die Mitwirkung bei der Durchführung und Überwachung der Einhaltung von Vorschriften zum Schutz des Dienstnehmers,
bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses, Grundlage für die Tätigkeit des BR bildet vor allem das Arbeitsverfassungsgesetz. Der BR ist unabhängig und dessen Mitglieder genießen zur Wahrung der Unabhängigkeit einen wesentlich erweiterten Kündigungsschutz.

ARBEITSMEDIZINISCHER DIENST

DR. SIMON JOHANNES WOSCHITZ
Raum: Raum Z.0.02
++43 (0) 463 2700 8616
Simon.Woschitz@aau.at
Sprechstunden nach Vereinbarung

Der Arbeitsrechtliche Dienst ist zuständig bei Fragen zu körperlichen oder psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. Rückenschmerzen bei Bildschirmtätigkeit, zunehmender Stress, …) oder für eine Beratung zu Gesundheitsthemen (Reiseimpfungen, Ernährung, Bewegung). Der arbeitsmedizinische Dienst wird nach einer Meldung der Schwangerschaft bei der Personalabteilung verständigt und den*die Arbeitsmediziner*in nimmt mit der Schwangeren Kontakt auf.

FACHABTEILUNG PERSONALMANAGEMENT

Die Abteilung befindet sich im Südtrakt (Ebenen 0) der Universität: S0.38 bis S0.50

Jede/jeder Mitarbeiter*in der Fachabteilung Personalmanagement betreut ein bestimmtes Geschäftsfeld bei personalrechtlichen Angelegenheiten:

Name	Telefonnummer	Kurie
Ilonka Eigner	++43(0)463 2700 9112	Beamt*innen, Wissenschaftliches Personal (KV, VB)
Katharina Sablatschan	++43(0)463 2700 9115	Administratives Personal (KV, VB)
Elvira Sauter	++43(0)463 2700 9117	Wissenschaftliches Personal (KV, VB)
Mag. Hannes Ebner, Bakk.	++43(0)463 2700 9118	Drittmittelpersonal

IV.NÜTZLICHE INFORMATIONEN

AUDIT *hochschuleundfamilie*

Der AAU Klagenfurt ist es gelungen, als eine der ersten fünf Pilotuniversitäten im Jahre 2011 das staatliche Gütesiegel im Rahmen des Audits *hochschuleundfamilie* zu erlangen und daraus resultierend, sich ihrer Vorbildfunktion als familienfreundliches Unternehmen entsprechend, zunehmend sowohl auf nationalem als auch internationalem Terrain zu profilieren.

Im Jahr 2014 und im Jahr 2018 hat die AAU die notwendigen Schritte gesetzt, um den Fortbestand des erworbenen Gütesiegels zu sichern und den Ausbau an familienfreundlichen Maßnahmen zu forcieren. Am 13.06.2018 fand zum zweiten Mal der Reauditierungsworkshop in Anwesenheit der Auditorin Frau Irene Slama statt.

Zu den im Zeitraum von 2011 bis 2014 entwickelten und umgesetzten 20 Maßnahmen in den Handlungsfeldern Studienorganisation, Wissenschaft und Lehre, Arbeitszeit, Qualifizierung und Führung, Auszeitenmanagement, Gesundheit und Employability, Service für Familien, Kinderbetreuung, Pflege, finanzielles Engagement und Informations- und Kommunikationspolitik wurden weitere 19 Maßnahmen erarbeitet. Auch diese Maßnahmen sollen nachhaltig zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben beitragen.

Das Aufgabenvolumen hat sich im gesamten Themenkomplex Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsaufgaben in den letzten Jahren massiv erhöht.

WISSENS(SCHAFTS)VERMITTLUNG

Das Familienservice vermittelt Wissenschaftskommunikation für Kinder und Erwachsene, beispielsweise bei der Langen Nacht der Forschung und intensiviert kontinuierlich die Ausbildung von Student*innen der Studienrichtung Erziehungs- und Bildungswissenschaften sowie Sozial- und Integrationspädagogik.
Das flexible, österreichweit einzigartige Praktikumsmodell ermöglicht vor allem Studierenden mit eigenen Kinderbetreuungspflichten ihr Studium bzw. ihren Beruf und Betreuungspflichten überhaupt vereinbaren zu können und wirkt somit einer möglichen Verlängerung bzw. eines Abbruches des Studiums entgegen.

Des Weiteren ermöglicht das Familienservice Schüler*innen im Rahmen ihrer berufspraktischen Tage ein 3-tägiges Praktikum zu absolvieren.

ERKRANKUNG EINES KINDES/ANGEHÖRIGEN

Siehe Punkt „Arbeitsrechtliche Grundlagen“ Pflegefreistellung/Pflegeurlaub

<u>KIB children care – Verein um das erkrankte Kind (österreichweit):</u>
Wenn Kinder erkranken, halten sie sich nicht an Arbeitszeiten der Eltern. Daher brauchen Eltern in dieser Situation Unterstützung. Der Verein Kib organisiert für erkrankte Kinder Betreuung und Pflege zu Hause und unterstützt bei Kosten, die durch die Erkrankung eines Kindes entstehen. www.kib.or.at

VERNETZUNGSRÄUME

An der AAU haben Eltern die Möglichkeit sich im Rahmen von Veranstaltungen zu vernetzen. Seit vielen Jahren gibt es die Eltern-Kind-Cafes bzw. Eltern-Kind-Picknicks, Workshops (z.B. Adventwerkstatt) und Feierlichkeiten (z.B. Nikolausfeier). Alle Details und Termine erfahren Sie auf der Homepage des Familienservice.

WILLKOMMENSGESCHENK FÜR UNI-ELTERN

Das Familienservice hält für die Uni-Eltern ein Willkommensgeschenk bereit, um die neuen Erden-bürger*innen zu begrüßen.

MITARBEITER*INNENGESPRÄCH

Mitarbeiter*innen haben auch im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengespräches die Möglichkeit das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Belastungsfaktoren, Pflegepflichten, Verbesserungen) zu thematisieren. Dieser Punkt findet sich in den Vorbereitungsunterlagen im Organisationshandbuch wieder.

VÄTERKARENZ/„PAPAMONAT“

In Österreich nehmen noch viel zu wenige Männer Väterkarenz in Anspruch. Die AAU als familienfreundliches Unternehmen ist sich der gesellschaftlichen Vorbildwirkung bewusst und stellt sich der Aufgabe im Rahmen des Audit-Prozesses *hochschuleundfamilie*, Maßnahmen zu forcieren, die gezielt an Männer gerichtet sind und diese ermutigen sollen, der Familienarbeit mehr Augenmerk zu schenken. Die Inanspruchnahme einer Väter“auszeit“ bietet diesbezüglich eine Möglichkeit.

MAG.ª DANIELA KRÖMER, kommt in ihrem nachstehenden Artikel, erschienen in der Presse am 30.05.2016, zu dem Resümee, dass Arbeitgeber gut beraten sind, ihre Mitarbeiter bezüglich der Inanspruchnahme eines Papamonats nicht zu benachteiligen.

Arbeitsrecht: Warum man Papas doch nicht so leicht kündigt

Das Gesetz schützt über Umwege sehr wohl Mitarbeiter, die den Papamonat nutzen.

*Wien. Die Einigung der Koalitionspartner*innen auf die Familienzeit, vulgo Papamonat, war in der medialen Berichterstattung davon überschattet, dass keine Einigung auf einen Kündigungsschutz erzielt werden konnte. Auch wenn es den Tatsachen entspricht, dass das Familienzeitbonusgesetz keinen aus-drücklichen Kündigungsschutz vorsieht, ist es aber verkürzt zu meinen, dass ein solcher nicht besteht.*

*Der österreichische Kündigungsschutz ist vielfältig ausgestaltet: Neben dem Schutz vor zeitwidrigen Kündigungen durch Kündigungsfristen und -termine reicht er vom Schutz vor sittenwidrigen Kündigungen in Kleinstbetrieben bis hin zu dem weitergehenden Schutz vor Motivkündigungen und Kündigungen, die die Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in sozialwidriger Weise beeinträchtigen. Diesen allgemeinen Kündigungsschutz genießen jene Arbeitnehmer*innen, die in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern*innen tätig sind: Eine vom Arbeitgeber*in ausgesprochene Kündigung ist zunächst wirksam, der Arbeitnehmer*innen kann gegen diese aber gerichtlich vorgehen.*

Betriebsräte*innen, Schwangere . . .

*Darüber hinaus haben bestimmte schützenswerte Gruppen von Arbeitnehmern*innen einen besonderen Kündigungsschutz: Betriebsräte*innen wegen ihrer exponierten Position gegenüber dem Arbeitgeber*in, Menschen mit Behinderung aufgrund der - vermuteten - eingeschränkten Leistungsfähigkeit, werdende Mütter und Mütter rund um die Geburt sowie Eltern, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten einschränken.*

*In diesen Fällen ist die Kündigung nicht nur begründungspflichtig, sondern auch das Verfahren ist ein anderes: Der Arbeitgeber*die Arbeitgeberin muss, um das Arbeitsverhältnis beenden zu können, vorab die Zustimmung des Gerichts einholen. Erst dann kann das Arbeitsverhältnis beendet werden. Einen solchen besonderen Kündigungsschutz für die Familienzeit bzw. den Papamonat hat der Gesetzgeber nicht geschaffen, obwohl ein solcher - in Anbetracht des besonderen Kündigungsschutzes für werdende Mütter und Eltern zu Beginn ihrer Elternteilzeit - nahegelegen wäre.*

Schutz durch EU-Recht

*Dies bedeutet aber nicht, dass die Arbeitnehmer im Papamonat allein auf das Wohlwollen ihrer Ar-beitgeber*in angewiesen sind. Ein Kündigungsschutz folgt zunächst aus dem Unionsrecht: Ein Papamonat ohne Kündigungsschutz widerspricht schlicht der Gleichbehandlungsrichtlinie. Diese schreibt zwar keinen Paternity leave (Vaterschaftsurlaub) vor. Falls es aber einen solchen gibt, bestimmt die Richtlinie, dass Arbeitnehmer*innen vor einer Beendigung aufgrund des Paternity leave geschützt sein müssen. Außerdem besteht nach Ende eines solchen ein Anspruch auf den früheren (oder einen gleichwertigen) Arbeitsplatz und auch auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.*

*Die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie findet sich im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG): Dieses schützt, unabhängig von der Betriebsgröße oder bestimmten Merkmalen, zunächst alle Arbeitnehmer*innen vor Beendigungen aufgrund der dort aufgezählten verpönten Motive. Konkret sind Beendigungen „aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat," diskriminierend.*
Auch wenn derzeit überwiegend Frauen Betreuungspflichten übernehmen, stellt das GlBG hier nicht auf das biologische Geschlecht ab: Es bietet auch einen Schutz bei Auseinanderfallen des biologischen und sozialkulturell bestimmten Geschlechts.

Übernimmt ein Mann also eine sozial und kulturelle weiblich konnotierte Geschlechterrolle, etwa die Betreuung von Kindern, und wird er deswegen diskriminiert, fällt er in den Schutzbereich des GlBG. So ortete der Oberste Gerichtshof (OGH) im Fall eines Vaters, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund seiner Ankündigung, Väterkarenz in Anspruch nehmen zu wollen, nicht verlängert wurde, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (OGH 9 ObA 78/11b).

*Nichts Anderes gilt daher bei jenen Vätern, deren Arbeitsverhältnis wegen eines Papamonats beendet oder nicht fortgesetzt wird. Sie sind angesichts der Übernahme einer - immer noch weiblich konnotierten - sozialen Rolle vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Der Kündigungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar nicht so ausgeprägt wie der besondere Kündigungsschutz: Der Arbeitgeber*die Arbeitgeberin kann die Kündigung ohne Begründung und ohne vorherige Zustimmung des Gerichts aussprechen. Allerdings bietet der Kündigungsschutz des GlBG gewisse Vorteile gegenüber dem allgemeinen Kündigungsschutz: Der vermeintliche Beendigungsgrund - der Wunsch oder die Inanspruchnahme des Papamonats - muss nicht bewiesen, sondern nur glaubhaft gemacht werden.*

Job zurück oder Schadenersatz

*Kann der Arbeitgeber*die Arbeitgeberin nicht beweisen, dass für die Beendigung ein anderes Motiv ausschlaggebend war, hat der Arbeitnehmer seinen Job wieder oder Anspruch auf Schadensatz, je nachdem, für welche Variante er sich entscheidet.*

*Auch wenn ein im Familienzeitbonusgesetz ausdrücklich normierter Kündigungsschutz von Vorteil gewesen wäre: Arbeitgeber*in sind tatsächlich gut beraten, Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme eines Papamonats nicht zu benachteiligen.*

RAA Mag. Daniela Krömer ist Konzipientin in der Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH und war zuvor Assistentin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

Väterkarenz und Väterfrühkarenz („Papamonat“)

Seit 1. September 2019 haben Väter einen Rechtsanspruch auf den sogenannten „Papamonat“.

Als Papamonat wird die vierwöchige Auszeit bezeichnet, die Väter nach der Geburt ihrer Kinder beantragen können. In dieser Zeit sind die Mütter in Mutterschutz. Diese Maßnahme ermöglicht beiden Elternteilen nach der Geburt ihres Neugeborenen gemeinsam einen Monat zu verbringen.

Die Karenzzeit startet erst danach. Während des Papamonats gibt es keine Gehaltsfortzahlung, es handelt sich somit um eine unbezahlte Auszeit. Eine Ausgleichszahlung von 700,- -Euro, ein sogenannter Familienzeitbonus, wird vom Staat übernommen.

Wir empfehlen Ihnen die beiden vom UniKid-UniCare Austria Netzwerk entwickelten und veröffentlichen Imagevideos zum Thema Väterkarenz an österreichischen Hochschulen anzusehen:

Video 1 - Väterkarenzfilm:
https://www.aau.at/blog/papa-mit-kind-zuhause/

Video 2 - Väterkarenzfilm:
https://www.aau.at/blog/aktionstag-vaeterkarenz-kabarett-karriere-karenzmodelle-wie-rueckt-vaeterkarenz-aus-der-abseitsrolle/
oder alternativ unter:
https://www.unikid-unicare.at/veranstaltungen-ankuendigungen-rueckblicke/ankuendigungen

V. ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN UND SPEZIELLE

REGELUNGEN BZW. MÖGLICHKEITEN AN DER AAU KLAGENFURT

In unserer Informationsmappe finden Sie die aktuellen Broschüren mit den für Sie wichtigen Informationen für die Zeit vor der Geburt und auch danach. Die Sozialpartner*innen haben mit ihren Druckwerken sehr anschauliche und informative Sammelwerke entworfen, sodass an dieser Stelle darauf verzichtet wird, die einzelnen Punkte wie z.B. Elternteilzeit, Geldleistungen, usw. hier nochmals anzuführen.

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Leiterin des Familienservice, die Sie gerne individuell informiert und berät.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen bzw. zu fördern werden von der AAU Klagenfurt ihren Arbeitnehmer*innen Arbeitsbedingungen, die sowohl Frauen als auch Männer im gleichen Ausmaß ansprechen, geschaffen.

Im Organisationsbuch (https://intranet.aau.at/display/orghandbuch) finden Sie wichtige Informationen zu aktuell gültigen Betriebsvereinbarungen sowie personalrelevanten Frage- bzw. Themenstellungen. Achten Sie bitte darauf, ob für Sie das Beamtendienstrechtsgesetzt, das Vertragsbedienstetengesetz oder der Kollektivvertrag Anwendung findet.

Die nachstehend angeführten Links sind als Wegweiser zu verstehen.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

(siehe Organisationshandbuch/Betriebsvereinbarungen)

für das ALLGEMEINE UNIVERSITÄTSPERSONAL („Gleitzeitvereinbarung“ gem. § 4b Abs. 2 AZG oder SONDERURLAUBE/DIENSTVERHINDERUNG/FREISTELLUNG gem. § 74 BDG, § 29a VBG sowie § 16 Uni-KV)

MELDUNG DER GEBURT DES KINDES/EINMALIGE GELDAUSHILFE

(siehe Organisationshandbuch/Formulare)

Anlässlich der Geburt eines Kindes wird Mitarbeiter*innen ohne einen weiteren Kostennachweis eine Geldaushilfe gewährt. Als Nachweis ist eine Kopie der Geburtsurkunde beizulegen.

UNTERBRECHUNGEN VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

(siehe Organisationshandbuch/Personal)

- Freistellung über einen kurzen Zeitraum – bis max. einen Monat § 49d VBG/ §§ 74 und 75 iVm § 160 BDG
- Freistellung über einen langen Zeitraum – mehr als einen Monat (§ 49d VBG/ § 160 BDG/ § 33 UniKV)
- Urlaub unter Entfall der Bezüge Karenzurlaub gem. § 29b VBG/ § 75 BDG/ AngG
- Beschäftigungsverbot bzw. Karenzurlaub nach § 15 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979

PFLEGEFREISTELLUNG/PFLEGEURLAUB (§ 29F VBG/ § 76 BDG/ § 16 URLG)

(siehe Organisationshandbuch/Personal)

Arbeitnehmer*innen, die in einem Arbeitsverhältnis zur AAU stehen haben die Möglichkeit, eine Pflegefreistellung zu beanspruchen. Es handelt sich dabei um keinen Urlaubsanspruch, sondern um einen Fall der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen.

Gründe für die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung:
Notwendige Pflege einer/eines – im gemeinsamen Haushalt lebenden – erkrankten nahen Angehörigen. Dazu gehören

- jene Personen, die in gerader Linie verwandt sind (z.B. Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern),
- Wahl- und Pflegekinder,
- leibliche Kinder der Ehegattin*des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin*des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin*des Lebensgefährten,
- die Ehegattin*der Ehegatte,
- die eingetragene Partnerin*der eingetragene Partner
- die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht.

Seit 1. Jänner 2013 haben Eltern Anspruch auf Pflegefreistellung für ihr Kind, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt leben, unter folgenden Aspekten:

- Notwendige Betreuung des eigenen Kindes, Wahl- und Pflegekindes, und des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des jeweiligen Ehegatten, des eingetragenen Partners*der Partnerin oder des Lebenspartners*der Lebenspartnerin, wenn die zuständige Betreuungsperson ausfällt (z.B. Erkrankung, Aufenthalt in Heil- oder Pflegeanstalten, Freiheitsstrafe, Tod).
- Begleitung des noch nicht zehnjährigen Kindes durch die Eltern bei stationärem Krankenhaus-aufenthalt. Der Anspruch auf Begleitungsfreistellung besteht auch für das noch nicht zehnjährige Kind des jeweiligen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des jeweiligen Lebensgefährten, allerdings unter der Voraussetzung, dass ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind vorliegt.
- Die leiblichen Eltern (Wahl- oder Pflegeeltern) haben nach Scheidung oder Trennung bei Erkrankung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon, ob das erkrankte leibliche Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit nicht überschreiten. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche, wenn die Mitarbeiter*in wegen der notwendigen Pflege seines/ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes, dass das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, verhindert ist.

VORGEHENSWEISE:

Mitarbeiter*in	⇆	Ausfüllen des Formulars Pflegeurlaub
Vorgesetzte*r	⇆	Sichtvermark der Kenntnisnahme und Weiterleitung des Ansuchens an die Personalabteilung
Personalabteilung	⇆	Vizerektor*in an die Leitung der Personalabteilung und elektronische Verarbeitung bei Genehmigung; bei Nichtgenehmigung Delegation an die Leitung der Personalabteilung sowie elektronische Verarbeitung und Verständigung des Mitarbeiters über das Ergebnis Formular

SONDERURLAUB (§ 29A VBG/ § 74 BDG/ § 16 UNIKV)

Aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gem. § 74 BDG/§ 29a VBG/ § 16 Uni KV bzw. BV Sonderurlaub gewährt werden. Zu diesen zählen beispielsweise,

- Eigene Eheschließung/Verpartnerung (3 Tage)
- Geburt eigener Kinder (3 Tage)
- Eheschließung/Verpartnerung naher Angehöriger (1 Tag)
- Lebensgefährliche Erkrankung oder Unfall der Partnerin*des Partners, eines Kindes oder eines Elternteiles, dies unbeschadet des Anspruches auf Pflegefreistellung (3 Tage)
- Ableben der Partnerin*des Partners, Kindes, Elternteiles oder anderer naher Angehöriger (letztere wenn diese im gemeinsamen Haushalt gelebt haben (3 Tage*)
- Teilnahme an der Bestattung naher Angehöriger, die nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben (1 Tag)
- Teilnahme an der Bestattung eines Elternsteiles der Partnerin*des Partners (1 Tag)
- Wohnungswechsel (2 Werktage)

Begriffsdefinition „Angehörige“:

- Nahe Angehörige sind Personen, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stiefkinder sowie andere Angehörige, letztere sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben.
- Lebensgefährten*innen bzw. Partner*innen von eingetragenen Lebensgemeinschaften sind der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gleichzustellen und werden als „Partner*in“ bezeichnet.
- Stief- (auch leibliche Kinder der Partnerin bzw. des Partners), Adoptiv- und Pflegekinder (die im gemeinsamen Haushalt leben) sind leiblichen Kindern gleichzustellen und werden als „Kinder“ bezeichnet.
- Stief- bzw. Adoptiv- oder Pflegeeltern sind leiblichen Eltern gleichzustellen und werden als „Eltern“ bezeichnet.

VORGEHENSWEISE:

Der Sonderurlaub ist mit der Leitung der OE zu vereinbaren.

Mitarbeiter*in	⇆	Antragstellung mit dem Formular Ansuchen um Freistellung und Sonderurlaub kürzer als 1 Monat
Vorgesetzte*r	⇆	Sichtvermerk der Kenntnisnahme und Übermittlung des Ansuchens an die Personalabteilung
Personalabteilung	⇆	Genehmigung bzw. Nichtgenehmigung durch den Vizerektor*die Vizerektorin in Delegation an die Leitung der Personalabteilung und elektronische Verarbeitung
Mitarbeiter*in	⇆	Erhalt der Verständigung

KINDERGELDKONTO/FAMILIENZEITBONUSGESETZ

Über nachstehende Homepages der GÖD und der Arbeiterkammer Kärnten erhält man eine erste Zusammenfassung betreffend Kinderbetreuungsgeldgesetz und Einführung des Familienzeitbonusgesetzes, zusammengestellt vom GÖD-Bereich Frauen.
https://www.goed.at/
https://kaernten.arbeiterkammer.at (Meine Situation/Ich bekomme ein Kind)

Für weitere Informationen steht Ihnen selbstverständlich das Familienservice sowie die Vereinbarkeitsbeauftrage der AAU zur Verfügung!

NACHWORT

Mag.ª Bronwen Arbeiter-Weyrer, Bakk.

Leiterin des Familienservice und Auditbeauftragte hochschuleundfamilie

Im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte punkten vor allem familienfreundliche Hochschulen. Seit dem Jahre 2011 trägt unsere Universität das staatliche Gütesiegel im Rahmen des Audits *hochschuleundfamilie*.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Forschung und Lehre sowie Betreuungs-aufgaben ermöglichen, steht dabei im Fokus.

Unser gemeinsames Ziel ist es, durch mehr Familienfreundlichkeit und die Schaffung von bedarfsorientierten Kinderbetreuungsangeboten unsere Universitätsangehörigen bei ihrer Lebens- bzw. Karriereplanung wirksamer zu unterstützen.

Das Familienservice ist die erste Anlaufstelle an der AAU zu Vereinbarkeitsfragen und bietet ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot.
Die nunmehr vorliegende Informationsmappe wurde so konzipiert, dass sie einerseits eine Sammlung nützlicher Broschüren und Folder in allen rechtlichen Fragen der Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld seitens der Sozialpartner*innen (AK Kärnten, GÖD und ÖGB Frauen) enthält und andererseits, im Besonderen Informationen zum Thema „Mit Familie an der AAU Klagenfurt“ zusammengefasst wurden.
Welche Beratungseinrichtungen und Ansprechpersonen an unserer Almer Mater agieren und welche unterstützenden Maßnahmen (z.B. unsere flexible Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Parkplätze, Wickeltische, u.v.m.) Ihnen bereits am universitären Terrain angeboten werden, könnten für Sie in diesem Zusammenhang von Interesse sein.

Ich lade Sie recht herzlich ein, sich mit mir für etwaige Anregungen, Wünsche und/oder die Vereinbarung eines Beratungsgespräches in Verbindung zu setzen

VI. FORMULARE und MUSTERSCHREIBEN

Alle Formulare können über das Beschäftigten Portal – Organisationshandbuch heruntergeladen werden.

Formular:	
Ansuchen um Pflegefreistellung	Online über das Campus-System/Abwesenheit beantragen
Geldaushilfe anlässlich der Geburt eines Kindes	Organisationshandbuch/Formulare
Kinderzuschuss	Organisationshandbuch/Formulare
Diverse Musterschreiben	Meldung von Schwangerschaft, Karenz oder betreffend Elternteilzeit

IMPRESSUM:

Herausgeberin: Familienservice der AAU Klagenfurt, Lakeside Park Geb.B02, 9020 Klagenfurt
Redaktion: Bronwen Arbeiter-Weyrer
Druck: Familienservice der AAU Klagenfurt

In der Personalabteilung eingelangt am:

UNIVERSITÄT KLAGENFURT

Meldung der Geburt eines Kindes
Einmalige Geldaushilfe

(Familienname)	(Vorname)	(Diensteigenschaft)
(Beschäftigungsausmaß)	(Organisationseinheit)	(Fakultät)

Ich gebe hiermit die erfolgte Geburt meines Kindes _____
(Name)

am _____ _____ _____ bekannt.
(Tag) (Monat) (Jahr)

Gleichzeitig bitte ich um Gewährung einer einmaligen Geldaushilfe zur teilweisen Deckung der Mehrausgaben, die durch die Geburt des Kindes entstanden sind.

Ich erkläre, dass außer mir niemand ein Ansuchen um Geldaushilfe aus diesem Anlass gestellt hat, bzw. stellen wird.

_____ _____
(Datum) (Unterschrift*)

Eine Beilage: Fotokopie der Geburtsurkunde

* Sie können das Formular (s/w) ausdrucken und unterschrieben weiterleiten oder am Bildschirm Ihren Namen eintragen und das Formular von Ihrem eigenen AAU-E-Mail-Konto aus weiterleiten (zum Beispiel über die Schaltfläche „Einreichen“).

In der Personalabteilung eingelangt am:

UNIVERSITÄT KLAGENFURT

Erklärung betreffend Kinderzuschuss

gemäß § 4 GG bzw. § 16 VBG

(Familienname)	(Vorname)	(Diensteigenschaft)
(Beschäftigungsausmaß)	(Organisationseinheit)	(Fakultät)

Für mein Kind bzw. meine Kinder

(Name)	geboren am	(Tag)	(Monat)	(Jahr)
(Name)	geboren am	(Tag)	(Monat)	(Jahr)
(Name)	geboren am	(Tag)	(Monat)	(Jahr)
(Name)	geboren am	(Tag)	(Monat)	(Jahr)

bezieht **keine andere Person** aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung.

Meine Kinder leben mit mir in einem Haushalt bzw. komme ich für die Kosten des Unterhaltes überwiegend auf. – Die erforderliche **Bestätigung des Finanzamts** über den **Bezug der Familienbeihilfe** liegt bei.

Ich verpflichte mich, alle Änderungen, die für die Anweisung des Kinderzuschusses von Bedeutung sind, binnen eines Monats der Personalabteilung schriftlich zu melden.

(Datum) (Unterschrift*)

* Sie können das Formular (s/w) ausdrucken und unterschrieben weiterleiten oder am Bildschirm Ihren Namen eintragen und das Formular von Ihrem eigenen AAU-E-Mail-Konto aus weiterleiten (zum Beispiel über die Schaltfläche „Einreichen“).

Arbeitnehmerin:

.....

.....

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

.....

.....

Datum

Meldung der Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit..... als ..... beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am....., die Schutzfrist nach der Geburt endet am .....

Ich teile Ihnen mit, dass ich eine Karenz bis zum ..... in Anspruch nehme.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Arbeitnehmerin:

.....

.....

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

.....

.....

Datum

Meldung der Schwangerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als ..... beschäftigt.

Hiermit teile Ihnen mit, dass ich in der ..... Woche schwanger bin.
Der voraussichtliche Geburtstermin wird der ..... sein.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage:
ärztliche Bestätigung

Arbeitnehmer:

.....

.....

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

.....

.....

Datum

Verlängerung der Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als ..... beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am ..... . Am ..... habe ich eine Karenz bis zum ..... bekannt gegeben.

Innerhalb offener Frist teile ich Ihnen mit, dass ich die Karenz bis zum .... verlängere.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

ArbeitnehmerIn:

.....

.....

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

.....

.....

Datum

Meldung der Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als ..... beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am ..... . Ich möchte die Karenz mit der Mutter/dem Vater des Kindes aufteilen. Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich für den Zeitraum von ..... bis ..... eine Karenz in Anspruch nehme.
Die Mutter/der Vater des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage:

evtl. Bestätigung des jeweils anderen Arbeitgebers über die Karenzzeit

ArbeitnehmerIn:

.....

.....

.....

.....

ArbeitgeberIn:

.....

.....

.....

.....

Datum

Meldung der Karenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin bei Ihnen seit ..... als ..... beschäftigt. Die Geburt meines Kindes erfolgte am ..... . Ich möchte die Karenz mit der Mutter/dem Vater des Kindes aufteilen. Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich für den Zeitraum von ..... bis ..... eine Karenz in Anspruch nehme.
Die Mutter/der Vater des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage:

evtl. Bestätigung des jeweils anderen Arbeitgebers über die Karenzzeit

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Ersuchen um Vereinbarung der Elternteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile Ihnen mit, dass ich aufgrund der Geburt meines Kindes am …….…….……. mit Ihnen eine Elternteilzeit ab …….. vereinbaren möchte.

Das Ausmaß der Arbeitszeit soll …….. Stunden pro Woche betragen.

Die Arbeitszeit soll wie folgt verteilt sein:

Montag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Dienstag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Mittwoch,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Donnerstag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Freitag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Samstag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr
Sonntag,	von ……. Uhr	bis ……. Uhr

Die Elternteilzeit soll bis …….…….……. dauern.

Sollten Sie mit diesem Vorschlag nicht einverstanden sein, ersuche ich Sie um einen Termin zur Besprechung meiner zukünftigen Arbeitszeiten.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Änderung der Elternteilzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz.

Jetzt möchte ich diese bis ……..... verlängern.

Ich ersuche Sie um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name

Ihr Name
Adresse
PLZ, Ort

Einschreiben
Name des Arbeitgebers
Adresse
PLZ, Ort

Ort, Datum

Vorzeitige Beendigung der Elternteilzeitbeschäftigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Geburt meines Kindes befinde ich mich derzeit in einer Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz.

Ich möchte nun diese Elternteilzeit mit …… vorzeitig beenden.

Ich ersuche um eine Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)
Ihr Name