



Medizinische Universität Graz

# INFOBROSCHÜRE



**Für MitarbeiterInnen  
in Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

***Letztes Update: 01/2018***

---

**Medizinische Universität Graz, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. [www.medunigraz.at](http://www.medunigraz.at)**

Rechtsform: Juristische Person öffentlichen Rechts gem. Universitätsgesetz 2002. Information: Mitteilungsblatt der Universität und [www.meduni-graz.at](http://www.meduni-graz.at). DVR-Nr. 210 9494.  
UID: ATU 575 111 79. Bankverbindung: Bank Austria Creditanstalt BLZ 12000 Konto-Nr. 500 948 400 04, Raiffeisen Landesbank Steiermark BLZ 38000 Konto-Nr. 49510.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Schwangerschaft / Elternkarenz: Wer ist an der Med Uni Graz zu informieren? .....</b>	<b>4</b>
1.1 Anträge – Meldungen – Organisatorische Abläufe.....	4
<b>2 Rechtliche Rahmenbedingungen .....</b>	<b>5</b>
2.1 Mutterschutz .....	5
2.2 Elternkarenz.....	5
2.3 Elternteilzeit .....	6
2.4 Väterfrühkarenz („Papamonat“).....	7
2.5 Pensionssplitting.....	7
2.6 Servicestelle für Vereinbarkeit.....	7
2.7 Pflegefreistellung .....	8
2.8 Pflegekarenz/ Pflegezeit .....	10
2.9 Pflegekarenzgeld.....	11
<b>3 Angebote der OE für Personalmanagement und Personalentwicklung .....</b>	<b>11</b>
3.1 Betriebliche Gesundheitsförderung .....	11
3.2 Interne Weiterbildung .....	11
3.3 Babystammtisch .....	11
<b>4 kinderCAMPUS der Medizinischen Universität Graz .....</b>	<b>12</b>
4.1 Das Kinderbetreuungsangebot im Überblick.....	12
4.2 Das pädagogische Konzept des kinderCAMPUS .....	13
4.3 Anmeldung .....	15
<b>5 Externe Kinderbetreuungsangebote .....</b>	<b>15</b>
5.1 Verein M.A.M.A. ....	15
5.2 Kinderdrehscheibe .....	16
5.3 KIB children care – Verein rund ums erkrankte Kind.....	16
5.4 Leihomas und Leihopas.....	16
5.5 Abteilung für Bildung und Integration – Plattform Kinderbildung und -betreuung .....	16
5.6 genau jetzt! Wir betreuen Ihr krankes Kind .....	17
<b>6 Informationen für Führungskräfte .....</b>	<b>18</b>
6.1 CHECKLISTE – MitarbeiterIn in Karenz und Elternteilzeit .....	18
6.2 Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin aus Sicht der .....	19
6.2.1 Evaluierungspflicht i. S. des Mutterschutzgesetzes .....	19
6.2.2 Maßnahmen im Sinne des Mutterschutzgesetzes .....	19
6.2.3 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor der Entbindung .....	20

6.2.4	Überstunden.....	20
6.2.5	Beschäftigungsverbote und -beschränkungen nach der Entbindung.....	20
<b>7</b>	<b>Interne BeraterInnen und externe Stellen.....</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>Formulare und weiterführende Info.....</b>	<b>24</b>
8.1	OE für Personaladministration und Recht.....	24
8.2	Arbeitsmedizin.....	24
8.3	OE für Personalmanagement und -entwicklung.....	24
8.4	Webmail .....	24
<b>9</b>	<b>Checkliste für (werdende) Eltern.....</b>	<b>25</b>

# 1 Schwangerschaft / Elternkarenz:

## Wer ist an der Med Uni Graz zu informieren?

### 1.1 Anträge – Meldungen – Organisatorische Abläufe

(Kontakte Kapitel 7 / Interne BeraterInnen und externe Stellen)

ANLASS / Zeitpunkt	WER IST ZU INFORMIEREN	ERLEDIGT VON		FORMULARE / INFORMATIONSWEGE
		MA	OE	
Bekanntwerden der Schwangerschaft	Führungskraft (=FK)	<input checked="" type="checkbox"/>		mündlich
Bekanntgabe der Schwangerschaft	A-PA (=Abteilung für Personaladministration)	<input checked="" type="checkbox"/>		Schriftliche Kopie des Mutter-Kind-Passes oder Bestätigung des Arztes/der Ärztin (Dafür gibt es KEIN Formular) <b>Wichtig: Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins</b>
Bekanntgabe der Schwangerschaft	Arbeitsinspektorat und Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)	<input checked="" type="checkbox"/>	PA Führungskraft Arbeitsmedizin MA	Nähere Informationen finden Sie auf der Website unter <a href="http://www.medunigraz.at/arbeitsmedizin">www.medunigraz.at/arbeitsmedizin</a> Der/die ArbeitsmedizinerIn bespricht mit der MA die <b>Positivliste</b> (Arbeitsabläufe bzw. -verbote während der Schwangerschaft). Die Positivliste ist von MA, FK und AMD zu unterschreiben und wird im AMD abgelegt.
Bekanntgabe der Schutzfrist	Mitarbeiterin und Führungskraft		PA	Dieser Termin wird schriftlich bekanntgegeben.
Beginn des Mutterschutzes	BVA		A-PA	Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld
Geburt	Führungskraft A-PA	<input checked="" type="checkbox"/>		Mail und Geburtsurkunde; Kaiserschnitt bekanntgeben ( wg. Verlängerung der Schutzfrist)
Nach der Geburt bzw. Ende des Beschäftigungsverbots	A-PA Führungskraft	<input checked="" type="checkbox"/>		Formular in MEDonline Karenzurlaub /Teilzeitbeschäftigung
Bekanntgabe des Betreuungsbedarfs	kinderCAMPUS büro	<input checked="" type="checkbox"/>		Information über Betreuungsmöglichkeiten
Spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz	A-PA Führungskraft	<input checked="" type="checkbox"/>		Formular in MEDonline Karenzurlaub /Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub (OHNE Bezüge)
Spätestens 3 Monate vor Dienstantritt	A-PA Führungskraft	<input checked="" type="checkbox"/>		Formular in MEDonline Elternteilzeit: Vereinbarung
Pflegefreistellung („Pflegeurlaub“)	Führungskraft (telefonisch) A-PA (Formular) Workflow	<input checked="" type="checkbox"/>		Formular in MEDonline Freistellung zur Pflege (Antrag) Broschüre: blickpunkt:pflge

OE: Organisationseinheit / FK: Führungskraft / A-PA: Abteilung Personaladministration / MA: MitarbeiterIn / AMD : Arbeitsmedizinischer Dienst

Medizinische Universität Graz, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. [www.medunigraz.at](http://www.medunigraz.at)

## 2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Umfangreiche Informationen zu den Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternkarenz und Elternteilzeit finden Sie in der **Broschüre Mutterschutz und Karenz** der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark (AK):

→ <http://www.akstmk.at>

Informationen zum Kinderbetreuungsgeld und zu den Berechnungsmodellen erhalten Sie ausschließlich von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA). Weiters informiert Sie die BVA hinsichtlich der jeweiligen Zuverdienstgrenzen während der Elternkarenz. Informationen dazu sollten Sie unbedingt **vor** einer Beschäftigung während der Karenz einholen. Dies gilt unabhängig davon, ob der betroffene Elternteil bei der Medizinischen Universität Graz, einem anderen Arbeitgeber oder selbstständig tätig ist.

→ <http://www.bva.at> bzw. [Lst.graz@bva.at](mailto:Lst.graz@bva.at)

Alle Adressen und zuständigen Stellen finden Sie außerdem im **Kapitel 7 Interne BeraterInnen und externe Stellen**

Bitte beachten Sie, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen der AK sich auf das Mutterschutzgesetz und das Angestelltengesetz beziehen und somit für MitarbeiterInnen, die im Angestelltenverhältnis zur Medizinischen Universität Graz stehen, gelten. MitarbeiterInnen, die als **Vertragsbedienstete** oder **BeamtenInnen** beschäftigt sind, **unterliegen teilweise anderen gesetzlichen Grundlagen**. Für Infos zu den genauen Bestimmungen kontaktieren Sie bitte Ihre/n zuständige/n Personalreferenten/in.

### 2.1 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MSchG) gilt für alle Angestellten der Med Uni Graz unabhängig von

- Staatsbürgerschaft
- Alter der Arbeitnehmerin
- Einkommen
- Familienstand
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (mit Ausnahme der Bestimmungen über den Kündigungsschutz gilt das MSchG, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder auf Probe abgeschlossen wurde)
- Ausmaß der Beschäftigung



### 2.2 Elternkarenz

Nach der Geburt eines Kindes hat jeweils ein Elternteil Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres. Adoptiv- oder Pflegeeltern können ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternanteils Karenz in Anspruch nehmen. Die Karenz muss mindestens zwei Monate dauern. Die zeitliche Einteilung innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen obliegt den Eltern. Eine Karenz im Anschluss an die Schutzfrist muss die Mutter innerhalb dieser Frist, der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt, der Arbeitgeberin schriftlich bei der Abteilung für Personaladministration bekannt geben. Hat der Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz, und nimmt der unselbständig erwerbstätige Elternteil zu einem späteren Zeitpunkt Karenz, hat er die Karenz mindestens drei Monate vor Beginn

bekannt zu geben. Die dafür vorgesehenen Formulare finden Sie in MEDonline:

- Karenzurlaub / Teilzeitbeschäftigung
- Karenzurlaub (OHNE Bezüge)

Eine Verlängerung der Karenz ist der Abteilung für Personaladministration spätestens drei Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenz bekannt zu geben (höchstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes). Haben Sie ursprünglich eine Karenz von weniger als drei Monaten gemeldet, muss die Verlängerung erst zwei Monate vor dem Ende gemeldet werden.

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, das heißt, dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss (Meldefristen beachten).

Mutter und Vater dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Lediglich beim ersten Wechsel zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall verkürzt sich der Karenzanspruch um ein Monat (bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes).

**Das Kinderbetreuungsgeld und die Karenz sind zwei voneinander getrennte Bereiche.** So kann unter gewissen Umständen die Karenz noch andauern, obwohl kein Anspruch mehr auf Kinderbetreuungsgeld besteht.

### **Kinderbetreuungsgeld (für Geburten ab 1.3.2017)**

Das Kinderbetreuungsgeld kann entweder als **pauschale** oder als **einkommensabhängige Leistung** bezogen werden.

**Für Geburten bis 28. Februar 2017** bleibt die bisherige Rechtslage bestehen!

## **2.3 Elternteilzeit**

Bei der Elternteilzeit haben Sie die Möglichkeit zur

- Herabsetzung der Arbeitszeit
- Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die Elternteilzeit ist von der Karenz entkoppelt. Beide Elternteile (grundsätzlich auch Adoptiv- oder Pflegeeltern) können für ein Kind Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Die Elternteilzeit muss mindestens zwei Monate dauern. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz (z.B. Mutter) und Elternteilzeit (z.B. Vater) für ein Kind ist nicht zulässig.

Eltern von Kindern, die ab dem 1. Jänner 2016 geboren werden, müssen ihre Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren. Die verbleibende Arbeitszeit muss mindestens zwölf Stunden betragen. Eine Elternteilzeit außerhalb dieser Grenzen kann abgelehnt werden. Wird jedoch zugestimmt, liegt dennoch eine geschützte Elternteilzeit vor. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die bereits vor der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten, müssen für die Elternteilzeit ihre Arbeitszeit weiter reduzieren. Für die bloße Änderung der Lage der Arbeitszeit gilt diese Einschränkung nicht.

Alternativ kann auch bei gleichbleibendem Ausmaß der Arbeitszeit mit den gleichen rechtlichen Folgen lediglich die Lage der Arbeitszeit geändert werden.

Die Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternteilzeit kann längstens **bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes** oder einem späteren Schuleintritt des Kindes andauern. Bekanntgabe-Fristen sind zu beachten.

Weiterführende Informationen finden Sie in der Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz „Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co“ unter

[→https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393](https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393)

## 2.4 Väterfrühkarenz („Papamonat“)

Der Papamonat oder die Frühkarenz kann von Beamten (§ 75 d BDG) und Vertragsbediensteten (§ 29o VBG) der Medizinischen Universität Graz sowie von Angestellten nach Kollektivvertrag (§19a KoV) auf ihr Ansuchen in Anspruch genommen werden. Väter können so in der Zeit zwischen dem Geburtstermin bis zum Ende des Mutterschutzes, d.h. innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt, bis zu vier Wochen mit ihrem Kind und ihrer Partnerin verbringen. Beamte und Vertragsbedienstete müssen Beginn und Dauer des Papa-Monats eine Woche vor dem geplanten Antritt bekannt geben, Angestellte nach Kollektivvertrag müssen dies spätestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Geburtstermin tun.

Bei Geburten ab 01.03.2017 gibt es die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung für Väter, die sich direkt nach der Geburt der Familie widmen (sogenannter "Familienzeitbonus").

Den Familienzeitbonus erhalten Väter, wenn sie Familienzeit (z.B. Sonderurlaub gegen Entfall der Bezüge oder Väterfrühkarenz) in Anspruch nehmen.

Der Familienzeitbonus muss bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden.

→ Familienzeitbonus: <http://www.help.gv.at> Suche „Familienzeitbonus“

Mehr Informationen zum Thema Väterkarenz finden Sie außerdem unter:

→ Broschüre blickpunkt:väter:  
<http://www.medunigraz.at/genderunit/servicestelle-fuer-vereinbarkeit/vaeterkarenz/>

## 2.5 Pensionssplitting

Kindererziehungszeiten können pro Kind grundsätzlich **nur einer Person** angerechnet

werden und zwar der Person, die das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat.

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein **"freiwilliges Pensionssplitting"** vereinbaren: Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben Jahre nach der Geburt bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld) können nicht übertragen werden.

Die Übertragung muss bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger beantragt werden.

→ Pensionssplitting

<http://www.pensionsversicherung.at/> bzw.

<http://www.help.gv.at> Suche

„Kindererziehungszeiten und Pension“

## 2.6 Servicestelle für Vereinbarkeit

Die Servicestelle für Vereinbarkeit von Beruf, Hochschule und Familie ist Teil der GENDER:UNIT und deckt folgende Serviceleistungen und Bereiche ab:

- kinderCAMPUSbüro
- Dual Career Service
- Pflege von Angehörigen
- Väterkarenz
- Charta Hochschule und Familie

2013 wurde die Servicestelle für Vereinbarkeit eingerichtet, die sich nun neben der Kinderbetreuung auch um pflegende Angehörige und Dual-Career-Couples kümmert. Die Medizinische Universität Graz sieht es als ihre Aufgabe, im Rahmen ihrer vereinbarkeitsfördernden Personalpolitik, neben der Unterstützung von MitarbeiterInnen und Studierenden mit Kindern, auch die

Situation pflegender Angehöriger zu berücksichtigen. Im Bereich der Anlaufstelle zum Thema Pflege von Angehörigen wird Beratung auf persönlicher und anonymer Basis angeboten und es steht eine Vielfalt an Informationsmaterialien zur Verfügung. Die **Broschüre blickpunkt:pflege** bietet einen Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Möglichkeiten an der Medizinischen Universität Graz, sowie wertvolle Informationen und Details zu den wichtigsten Anlaufstellen zum Thema Pflege.

→ **Broschüre blickpunkt:pflege:**

[http://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/blickpunkt\\_pflege\\_2016\\_aktualisiert.pdf](http://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/blickpunkt_pflege_2016_aktualisiert.pdf)

#### **Servicestelle für Vereinbarkeit**

Waltraud Heschl

Renate Kasper

Universitätsstraße 6, 8010 Graz

TelNr.: 0316/385-71679

TelNr.: 0316/385-72077

E-Mail: vereinbarkeit@medunigraz.at

## **2.7 Pflegefreistellung**

Generell haben Sie im Zusammenhang mit der Pflegefreistellung Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres (d. h. bei Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden/Arbeitsjahr). Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege nachweislich an der Arbeitsleistung gehindert ist.

### **Gründe für die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung:**

- Notwendige Betreuung / Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen.
- Notwendige Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im

gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der / des anderen Ehegatten / Ehegattin, der eingetragenen Partnerin / des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin / des Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut.

- Begleitung eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekind) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Ist die erste Woche Pflegefreistellung zur Gänze verbraucht, kann ein Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung bis zum Ausmaß einer weiteren Woche bestehen, sofern neuerlich eine Arbeitsverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, vorliegt.

Wenn der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgeschöpft ist, können Sie für die notwendige Pflege eines Kindes unter 12 Jahren ohne vorherige Vereinbarung mit der Dienstgeberin Urlaub nehmen, sofern Sie noch offenen Urlaub haben. Sie müssen aber der Dienstgeberin sofort mitteilen, dass Sie aus diesem Grund Urlaub ohne Vereinbarung nehmen.

Leibliche Eltern (bzw. Wahl- und Pflegeeltern) können das Recht auf Pflegefreistellung unabhängig vom Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts beanspruchen. Für nicht leibliche Kinder können Sie (als Ehegattin/Ehegatte, eingetragene/r PartnerIn, Lebensgefährtin) nur dann Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, wenn Sie mit dem



leiblichen Elternteil und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Hinsichtlich der Pflegefreistellung gelten für Vertragsbedienstete und BeamtInnen zudem unterschiedliche Regelungen:

**Vertragsbedienstete und BeamtInnen können aufgrund folgender Punkte Pflegefreistellung in Anspruch nehmen:**

- Wegen der notwendigen Pflege einer / eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der die Beamtin / der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder
- wegen der notwendigen Betreuung ihres / seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der die Beamtin / der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt oder
- wegen der Begleitung seines / ihres erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er / sie in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Die Beamtin oder der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete hat für Kinder ihrer /seiner eingetragenen Partnerin oder ihres / seines eingetragenen Partners dann Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Die Pflegefreistellung darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeiten der Beamtin /des Beamten bzw. der Vertragsbediensteten bzw. des Vertragsbediensteten nicht übersteigen.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche, wenn die Beamtin / der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete den Anspruch verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der die Beamtin / der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Ist der Anspruch auf Pflegeurlaub erschöpft, kann die Beamtin / der Beamte bzw. die Vertragsbedienstete / der Vertragsbedienstete ohne vorherige Vereinbarung mit der Dienstgeberin zum Zweck der notwendigen Pflege noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub nehmen.

**Nahe Angehörige sind:** EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen und Personen, die mit der/dem DienstnehmerIn in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der/des anderen Ehegattin/Ehegatten oder der/des eingetragenen Partnerin / Partners oder Lebensgefährten/in, sowie die Person, mit der die/der Dienstnehmer/in in Lebensgemeinschaft lebt.

Um Pflegefreistellung können Sie auch dann ansuchen, wenn Sie wegen der notwendigen Betreuung Ihres leiblichen gesunden Kindes (bzw. Wahl- oder Pflegekindes) an der Arbeitsleistung verhindert sind, weil die Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen ist – z.B. weil sie verstorben ist, erkrankt ist, ins Krankenhaus musste etc. Für die so genannte Betreuungsfreistellung ist kein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind erforderlich.

**Insgesamt kann die Pflegefreistellung ganztägig, halbtägig oder auch nur**

**stundenweise in Anspruch genommen werden.**

Unter anderem auch aufgrund unterschiedlicher familiärer Konstellationen, die heute bestehen, hat die Medizinische Universität Graz (unabhängig vom gesetzlichen Anspruch auf Pflegefreistellung) vereinbart, dass - im Rahmen der Betriebsvereinbarung Sonderurlaub/Dienstfreistellung - für die notwendige Begleitung und Pflege von nahen Angehörigen (Großeltern, Eltern, Kinder, Enkelkinder, ferner Geschwister und Stiefkinder ohne die Voraussetzung eines gemeinsamen Haushalts) sowie anderen Angehörigen, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben, ein Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub besteht. Dem Antrag ist ein Nachweis (z.B. Arztbestätigung, Nachweis der Pflegebedürftigkeit,...) beizulegen.

#### **Einbringen der ärztlichen Bestätigung bei Pflegefreistellung:**

Gerade bei der Erkrankung von Kindern, aber auch anderer Angehöriger stellt es eine zusätzliche Belastung für die erkrankte und die pflegende Person dar, eine ärztliche Bestätigung einzuholen, obwohl der Gesundheitszustand den Besuch eines Arztes / einer Ärztin nicht zwingend verlangt.

Deshalb müssen für Kinder und andere Angehörige in Zukunft erst ab dem **dritten Krankheits-/ Abwesenheitstag in Folge** die ärztlichen Bestätigungen erbracht werden.

Es werden allerdings ausschließlich Bestätigungen von den jeweils entsprechenden FachärztInnen oder AllgemeinmedizinerInnen angenommen.

**HINWEIS: Die Dienstgeberin kann ab dem 1. Tag eine Bestätigung von MitarbeiterInnen einfordern und auch stichprobenartig überprüfen lassen.**

## **2.8 Pflegekarenz/ Pflegezeit**

Zum Zwecke der Pflege und/oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen, dem/der zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 gebührt (bei Minderjährigen oder an Demenz erkrankten ab Pflegestufe 1), kann zwischen DienstnehmerIn und DienstgeberIn eine Pflegekarenz gegen Entfall des Entgeltes vereinbart werden.

DienstnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme ununterbrochen mindestens drei Monate gedauert hat, können eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit für nahe Angehörige, die Pflegegeld ab der Stufe 3 beziehen, vereinbaren. Pflegekarenz/Pflegezeit kann auch für die Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen vereinbart werden, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz/ Pflegezeit Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht.

Die Pflegekarenz/Pflegezeit kann einen bis maximal drei Monate dauern. Die Vereinbarung muss Beginn und Dauer und bei der Pflegezeit zusätzlich das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung enthalten und ist jeweils schriftlich abzuschließen. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen der DienstnehmerIn und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für DienstnehmerInnen zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der DienstnehmerIn den Verhandlungen beizuziehen. **Die Pflegekarenz erfolgt unter Entfall der Bezüge, der durch eine staatliche Unterstützung in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausgeglichen wird.**

Bei der Pflegezeit darf die wöchentliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht unterschreiten. **Wurde bereits eine Pflegezeit angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz unzulässig.**

Pflegekarenz/Pflegezeit darf nur einmal pro zu betreuender Person vereinbart werden. Eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz/Pflegezeit ist jedoch einmalig möglich, wenn sich eine wesentliche Erhöhung des Pflegebedarfs ergibt (d.h. eine Erhöhung des Pflegegelds um mindestens eine Stufe).

Die/der DienstnehmerIn darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach der Aufnahme der betreuten Person in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen, oder der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie nach dem Tod der betreuten Person verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der genannten Gründe erfolgen.

**Wichtig! Ein gemeinsamer Haushalt mit dem/der nahen Angehörigen ist nicht erforderlich.**

→ [help.gv.at](https://help.gv.at): Suche „Pflegekarenz – Pflegezeit“

## 2.9 Pflegekarenzgeld

Um pflegende und betreuende Angehörige im Falle einer Pflegekarenz/Pflegezeit oder einer Familienhospizkarenz/ Familienhospizzeit finanziell zu unterstützen, gibt es einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld.

→ [help.gv.at](https://help.gv.at): Suche „Pflegekarenzgeld“

## 3 Angebote der OE für Personalmanagement und Personalentwicklung

Während Ihrer Elternkarenz sind Sie sehr herzlich dazu eingeladen, auch weiterhin die Angebote der Personalentwicklung und Betrieblichen Gesundheitsförderung zu nutzen. Wir freuen uns, wenn Sie das Angebot annehmen, weisen aber ausdrücklich darauf hin, dass die Teilnahme freiwillig ist.

Alle Informationen finden Sie wie gewohnt in MEDonline im Bereich Interne Weiterbildung und Betriebliche Gesundheitsförderung. Für den gesamten Zeitraum Ihrer Karenz bleiben Ihr MEDonline- und auch der E-Mail-Account aktiv und Sie erhalten auch weiterhin den Newsflash mit wichtigen und interessanten Infos zur Med Uni.

### TIPP

Falls Sie für den Zeitraum der Karenz nur Ihren privaten Mail-Account nützen, empfiehlt es sich, Mails von *Ihrer Med Uni Adresse auf Ihre private Mailadresse umzuleiten*. Denken Sie bitte außerdem daran, Ihre *Abwesenheitsnotiz* zu aktivieren.

### 3.1 Betriebliche Gesundheitsförderung

Seit einigen Jahren gibt es ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsförderungsangebot unter dem Titel „**Med Uni in Bewegung**“. Für MitarbeiterInnen werden eine Reihe von wöchentlichen **Bewegungseinheiten** angeboten. Weiters gibt es Vorträge zu Gesundheitsthemen, Schwerpunkttag, Vorsorgeuntersuchungen, etc. Sie können gerne an all diesen Maßnahmen teilnehmen und sich im Bedarfsfall auch vorab mit unseren TrainerInnen in Verbindung setzen, um zu klären, ob die Bewegungs- und Entspannungseinheiten vor / nach der Geburt Ihres Kindes unterstützend für Sie wirken.

### 3.2 Interne Weiterbildung

Nützen Sie die Angebote der Internen Weiterbildung, um mit der Med Uni Graz in Kontakt zu bleiben und Networking zu betreiben. Zudem kann eine gezielte Weiterbildung den Wiedereinstieg erleichtern.

### 3.3 Babystammtisch

Den Babystammtisch haben wir eigens für unsere MitarbeiterInnen in Mutterschutz und Elternkarenz geschaffen. Die Termine finden immer im kinderCAMPUS der Med Uni Graz statt und für die Betreuung Ihrer Kleinen ist

gesorgt. Sie haben so beim Babystammtisch die Möglichkeit, KollegInnen kennenzulernen, die ebenfalls in Karenz sind. Weiteres können Sie in informellem Rahmen unsere Kinderbetreuungseinrichtung – den kinderCAMPUS – kennenlernen. Abgerundet wird der Babystammtisch durch einen kurzen Vortrag mit Themen, die für Sie relevant sind (Arbeitsrecht, Elternteilzeit, Angebote Interne Weiterbildung etc.).

**OE für Personalmanagement und  
Personalentwicklung**

**Mag.<sup>a</sup> Gudrun Posch-Frisee, MA**

Auenbruggerplatz 2/4 8036 Graz

TelNr.: 385-72032

[gudrun.posch-frisee@medunigraz.at](mailto:gudrun.posch-frisee@medunigraz.at)

<http://www.medunigraz.at/personalmanagement-und-entwicklung/>

#### 4 kinderCAMPUS der Medizinischen Universität Graz

Der kinderCAMPUS der Medizinischen Universität Graz wird in Kooperation mit GiP – „Generationen in Partnerschaft“ und Tagesmütter Steiermark als Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung mit folgenden Gruppen geführt: Kinderkrippe, Kindergarten, Betriebstageseltern.

##### Öffnungszeiten:

Der kinderCAMPUS ist eine **Ganzjahresbetreuungseinrichtung**, d.h. er ist während des ganzen Jahres **mit Ausnahme** der Samstage, Sonntage und der gesetzlichen Feiertage sowie 3 Wochen in den Sommerferien, geöffnet.

- Kinderkrippe: 7:00 – 16:30 Uhr
- Kindergarten Gruppe I:  
7:00 – 17:00 Uhr
- Kindergarten Gruppe II:  
6:30 – 16:30 Uhr
- Tagesmütter: 7:00 – 17:00 Uhr

##### Aufnahmekriterien am kinderCAMPUS:

Um einen Betreuungsplatz am kinderCAMPUS in Anspruch nehmen zu können, müssen folgende Punkte erfüllt werden:

- Das Kind und der/die Erziehungsberechtigte haben ihren Hauptwohnsitz in Graz (nicht relevant bei den Betriebstageseltern).
- Die Eltern/Erziehungsberechtigten sind Angehörige (Mitarbeiter/Mitarbeiterin oder Studierende – mindestens ein Elternteil) der Medizinischen Universität Graz.
- Darüber hinausgehende Plätze sind grundsätzlich an Kinder von Medizinischen Organisationen/Betrieben (z.B. ZWT, KAGes...) oder gemäß den Bestimmungen des Tarifmodells an Kinder aus Graz zu vergeben.

Bei der Aufnahme nehmen wir, ausgehend vom Wohl des Kindes, Bedacht auf

- das Ausmaß der Berufstätigkeit der Erziehungsberechtigten
- Geschwisterkinder bereits in Betreuung im kinderCAMPUS
- **die Wohnortnähe**
- eine ausgewogene Zusammensetzung der Gruppe nach sprachlichem Förderbedarf, Alter und Geschlecht
- Betreuungsbedarf aufgrund familiärer und sozialer Verhältnisse

5-jährige Kinder im letzten Jahr vor dem Schuleintritt müssen wir außerdem bevorzugt aufnehmen!!

**kinderCAMPUS**

**Daniela Krammer**

Stiftingtalstraße 89-91

8010 Graz

TelNr.: 0316/385-71692

Mobil: 0664/88 47 41 48

[kinder.campus@medunigraz.at](mailto:kinder.campus@medunigraz.at)

## 4.1 Das Kinderbetreuungsangebot im Überblick

### Kinderkrippe

Bis zu 14 Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren werden in einer Kinderkrippe betreut und individuell gefördert. Ein/e Kinderkrippenpädagogin und bis zu zwei Kinderbetreuer/innen kümmern sich liebevoll um die Jüngsten und stärken diese in ihrer motorischen, sprachlichen und kognitiven Entwicklung. Die Betreuung in einer Kinderkrippe ersetzt keineswegs die elterliche Fürsorge, doch sie ergänzt und unterstützt diese sehr wertvoll.

### Kindergarten

Bis zu 25 Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren werden von einem/einer Kindergartenpädagogin und einem/einer Kinderbetreuer/in im Kindergarten betreut. Die Stärkung der Sozialkompetenz, Sprach- und Bewegungsförderung sowie die tägliche Unterstützung in der Kindesentwicklung stehen im Vordergrund. Der Kindergarten bietet Raum zum Spielen und Lernen und bereitet durch seine pädagogischen Schwerpunkte ideal auf die Schule vor.

### Betriebstageseltern

Betriebstageseltern betreuen bis zu vier Kinder im Alter von 0 bis 15 Jahren. Die kleine Gruppe ermöglicht ihnen, auf die Bedürfnisse des Kindes individuell einzugehen und das familiäre Umfeld bietet dem Kind Orientierung und Sicherheit. In alltäglichen Situationen und mit einem strukturierten Tagesablauf können Kinder ihre Selbstständigkeit erproben. Die Tageseltern fördern die motorischen, kreativen, kognitiven und sprachlichen Fähigkeiten des Kindes beim Lernen und Spielen, beim Geschichten-Erzählen und Musizieren. Neue Freundschaften mit anderen Kindern entstehen und gleichzeitig werden der Umgang mit Konflikten und das Lösen von Problemen in der Kleingruppe geübt. Die Tageseltern unterstützen die Fähigkeit zum Leben in der Gemeinschaft, Regeln und

Grenzen können ausgehandelt und erfahren werden.

Die **Kinderkrippe** und der **Kindergarten** sind im **Tarifmodell der Stadt Graz** aufgenommen, d.h. die Stadt Graz fördert die Betreuungskosten nach einem **sozial gestaffelten Tarifmodell** (einkommensabhängig) und somit können in diesen Betreuungsformen nur Kinder mit **Hauptwohnsitz Graz** aufgenommen werden.

Anders verhält es sich bei den **Betriebstageseltern**. Hier richten sich die Betreuungskosten nach den **vereinbarten Betreuungsstunden**, die sehr flexibel in Anspruch genommen werden können. Die Betreuungseinheiten reichen von 15-40 Stunden pro Woche. Bei diesem Betreuungsmodell können **sowohl Grazer Kinder** als auch **Nicht-Grazer Kinder** betreut werden.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Betreuungsmodelle kann der Bedarf der Kinderbetreuung von Med Uni Angehörigen sehr gut abgedeckt werden.

## 4.2 Das pädagogische Konzept des kinderCAMPUS

Das pädagogische Konzept des kinderCAMPUS basiert auf den grundlegenden pädagogischen Werten der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.

Das Kind wird als ganzheitliches Wesen mit all seinen Bedürfnissen, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen wahr- und angenommen, um es in seiner emotionalen, sprachlichen, kognitiven und motorischen Entfaltung wertvoll zu unterstützen und durch konkrete Maßnahmen zu stärken. Eine zusätzliche qualitätssichernde pädagogische Maßnahme stellt die Vernetzung unterschiedlicher KooperationspartnerInnen im Bereich der Kinderbildung und -betreuung dar.

### Trustworthy Caretaking – Elternarbeit

Ein zentraler inhaltlicher Schwerpunkt ist die Elternarbeit, welche mit unterschiedlichen Maßnahmen gelebt und durchgeführt wird: z.B. Ersttermin mit Eltern, Informations-

abende, wöchentliche PädagogenInnen-Sprechstunden, ...

Darüber hinaus gibt es ein Elterncafe, in das sich Eltern zurückziehen können, um sich untereinander auszutauschen.

### **Open Doors and Minds – Gender and Diversity – generationsübergreifende Arbeit**

Am kinderCAMPUS wird der pädagogische Ansatz der inklusiven Pädagogik gelebt, so dass jedem Kind das Recht eingeräumt wird, sich aktiv und gleichberechtigt, unabhängig von seinen Fertigkeiten, seinem Geschlecht, seiner Herkunft oder seiner Sprache, in die Gemeinschaft einzubringen.

Eine intergenerative Pädagogik schafft eine bewusste, achtsame und respektvolle Begegnung der Generationen, welche die Freiwilligkeit aller Beteiligten, die gut koordinierte Zusammenarbeit im pädagogischen Team und die Abstimmung der Intensität und Häufigkeit der Begegnungen auf die jeweilige Betriebsform der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung voraussetzt. Mögliche Maßnahmen sind z.B. Erzähltage mit SeniorInnen, Oma-Opa-Tage, ...

Eine geschlechtssensible Pädagogik rundet das Konzept der kinderCAMPUS ab: Buben und Mädchen haben die Möglichkeit, sich unabhängig von Rollenvorstellungen entwickeln sowie entfalten zu können und hierbei unabhängig von ihrem Geschlecht in der Entdeckung unterschiedlicher Potentiale ihrer Persönlichkeit unterstützt zu werden. Dies wird beispielsweise durch die Schaffung offener Spielräume für Mädchen und Buben sowie Elterninformationsabende zur Geschlechtssensibilisierung erreicht.

### **Quality in Education**

Die Lust und Freude am Lernen steht im Vordergrund. Im Speziellen wird bei der Entwicklungs- und Lernförderung auf die Bereiche Sprachförderung und musikalische Früherziehung Wert gelegt. Maßnahmen wie einzelne Spielbereiche (z.B. Kleine-Welt-Spielbereich, Klanggeschichten, Fingerspiele, verschiedene Rhythmik-Übungen, soziale (Klein-)Lerngruppen, Phantasieereisen,...) finden ebenso Anwendung, wie die Gestaltung

von Freiräumen und das Erarbeiten von einem sozialen Miteinander und von Konfliktlösungsmodellen.

Durch die Förderung des physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens erfahren Mädchen und Buben, Familienangehörige und das pädagogische Personal am kinderCAMPUS einen gesundheitsfördernden Lebensstil und können diesen nachhaltig in ihrem Bewusstsein verankern. Umsetzungsmaßnahmen reichen von Bewegungsbaustellen über Fühlpfade bis hin zu einem Ernährungskonzept, das auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruht.

### **Research starts now – Forschen und Entdecken**

Wieso? Weshalb? Warum? Mädchen und Buben sollen im Rahmen des Schwerpunkts „Research starts now“ die Möglichkeit bekommen, selbst durch Experimente die kleinen und großen Geheimnisse dieser Welt zu entdecken und zu erforschen. Auf diese Weise wird die natürliche Neugier, Neues zu entdecken, gestillt und der Erkundungs- und Erforschungsdrang gefördert. Ein weiterer Aspekt dieses Schwerpunkts ist die Förderung der Naturwissenschafts- und Technikakzeptanz in der heutigen Gesellschaft.

Die pädagogische Umsetzung erfolgt beispielsweise sowohl durch Ausflüge in den nahegelegenen Leechwald, als auch durch Versuche und Experimente, die immer in einem Alltagsbezug zum Leben der Mädchen und Buben stehen. Dafür steht den Kindern und PädagogInnen ein Mini Skills Lab zur Verfügung, das gemeinsam mit weiteren Forschungsinstrumenten und -projekten (z.B. ForscherInnen-Tagebuch, Bachprojekt, „einstein junior“...) den Forschungsschwerpunkt der Einrichtung Wirklichkeit werden lässt.

### **Empowerment – Lebenskompetenzförderung**

Ein weiterer Schwerpunkt bezieht sich auf die Lebenskompetenzförderung. Dazu gehört z.B. die Fähigkeit, sich verständlich zu machen, andere zu verstehen, Bedürfnisse

wahrzunehmen und die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen. Hierbei wird besonderes Augenmerk auf die individuelle Entwicklung, Erprobung und Stabilisierung von Lebensstilen gelenkt.

Ein mittlerweile gut erprobter Weg dorthin stellt der „spielzeugfreie Kindergarten“ dar. Die spielzeugfreie Zeit in der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung bietet allen Beteiligten die Möglichkeit, für drei Monate ohne vorgefertigte Spielsachen auszukommen und dadurch die Aufmerksamkeit verstärkt auf sich selbst, die Mitmenschen und die Natur zu richten. Es wird ein neuer Spiel- und Erfahrungsraum geschaffen, in dem Mädchen und Buben ihre eigenen Fähigkeiten, Grenzen und Möglichkeiten erkennen können.

Wir definieren das Konzept als „work in progress“ und möchten uns als moderne „lernende Organisation“ verstanden wissen.

### 4.3 Anmeldung

Sie haben die Möglichkeit, Ihr Kind für die Kinderkrippe und Kindergarten online oder persönlich bei GiP (Generationen in Partnerschaft) vorzumerken.

Die Online-Vormerkung ist unter [www.graz.at](http://www.graz.at) nur im Frühjahr (Jänner bis März) für das Kinderbetreuungsjahr, welches im September startet, möglich.

Eine Vormerkung für einen Betriebs-tageselternplatz erfolgt direkt beim Tagesmütterverein Steiermark und ist jederzeit möglich.

Sollten Sie mitten im Betreuungsjahr einen Kinderbetreuungsplatz brauchen, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem kinderCAMPUSbüro auf.

Möchten Sie und Ihr(e) Kind(er) gerne den kinderCAMPUS besichtigen und die Mitarbeiterinnen vor Ort persönlich kennenlernen? Vereinbaren Sie einen persönlichen Besichtigungstermin nach vorheriger telefonischer Kontaktaufnahme mit der Kindergartenleitung.

#### kinderCAMPUSbüro

##### Renate Kasper

Universitätsstraße 6  
8010 Graz

TelNr.: 0316/385-72077

Mobil: 0664/88 455 421

[kinder@medunigraz.at](mailto:kinder@medunigraz.at)

#### GiP (Generationen in Partnerschaft)

##### Mag.<sup>a</sup> (FH) Sabrina Jörgler

Servicestelle Eltern-Kind  
Leechgasse 30

8010 Graz

TelNr.: 0316/34 84 48–29

[service@gip.st](mailto:service@gip.st)

#### Tagesmütter Graz-Steiermark gemeinnützige Betriebs GmbH

Mag.<sup>a</sup> Petra Russ-Baumann

Mühlgasse 64/III

8020 Graz

TelNr.: 0316 / 825 582-32

[graz@tagesmuetter.co.at](mailto:graz@tagesmuetter.co.at)

## 5 Externe Kinderbetreuungsangebote

### 5.1 Verein M.A.M.A.

#### Angebot

- flexible stundenweise Kinderbetreuung
- Kurse für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- Ferienkurse
- Organisation von Kindergeburtstagen
- Kinderbetreuung bei Hochzeiten und Festen

#### Verein M.A.M.A.

Parteienverkehr und Anmeldungen für die Kinderbetreuung

Montag bis Freitag von 9:00 – 11:30 Uhr

Attemsgasse 21, 8010 Graz

TelNr.: 0316 / 32 87 47

Mobil: 0664 / 560 78 30

[www.mama.co.at](http://www.mama.co.at)

Ermäßigte M.A.M.A- Blöcke  
(45 €/ 10 Stunden)  
für MitarbeiterInnen sind im kiCAbü  
erhältlich!

## 5.2 Kinderdrehscheibe

**Kinderdrehscheibe**  
Montag von 13:00 bis 17:00 Uhr  
Mittwoch und Freitag von 08:30 bis 13:00 Uhr

Brandhofgasse 13, 8010 Graz  
TelNr.: 0316 / 37 40 44 oder 0810 / 00 12 42  
zum Ortstarif  
kinderdrehscheibe@stmk.volkshilfe.at  
www.kinderdrehscheibe.net

### Die Kinderdrehscheibe informiert über

- Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten
- Kinderkrippen
- Tagesmütter
- Kindergärten
- alterserweiterte Gruppen
- Kinderhäuser
- Horte
- Ganztagschulen
- Schulen mit Nachmittagsbetreuung
- Ferienbetreuung

## 5.3 KIB children care – Verein rund ums erkrankte Kind

Der Verein KIB begleitet Familien im Krankheitsfall des Kindes. Der Verein KIB organisiert

- kurzfristige Betreuung für Kinder daheim
- Begleitung im Krankenhaus
- Pflege zu Hause

**KIB – children care**  
Landeskoordination Steiermark und  
Kärnten  
Mag.<sup>a</sup> Gabriele Metz  
Metz.g@kib.or.at  
TelNr.: 0664/ 620 30 28  
<http://www.kib.or.at/>

## 5.4 Leihomas und Leihopas

Ein Vermittlungsservice für Leihomas und Leihopas bietet der katholische Familienverband Steiermark an: Für Mitglieder werden hier kompetente und zertifizierte Leihomas und Leihopas vermittelt, die gerne Familien und Kindern zur Verfügung stehen und über die Jahre stabile Bezugspersonen werden können.

→ <http://www.familie.at/site/steiermark/mitgliedwerden>

### Katholischer Familienverband Stmk.

Bischofplatz 4  
8010 Graz  
TelNr.: 0216 / 8041 – 398  
E-Mail: [kath.familienverband@graz-seckau.at](mailto:kath.familienverband@graz-seckau.at)

## 5.5 Abteilung für Bildung und Integration – Plattform Kinderbildung und -betreuung

Hier dreht sich alles um Kinderbetreuung. Wo finde ich einen passenden Kindergarten in der Nähe meines Wohnortes und was kostet er? Welche Angebote gibt es für Kinder unter drei Jahren? Etc...

→ [www.dein.graz.at](http://www.dein.graz.at)

### „Abteilung für Bildung und Integration

Keesgasse 6 /Parterre  
8011 Graz  
TelNr.: 0316 / 872-7442  
E-Mail: [abi@stadt.graz.at](mailto:abi@stadt.graz.at)  
Öffnungszeiten:  
Montag bis Freitag von 7 bis 15 Uhr



## 5.6 genau jetzt! Wir betreuen Ihr krankes Kind

### Ein Projekt von den Tagesmüttern Steiermark

- Die Tagesmütter betreuen Ihr krankes Kind genau jetzt
- bei Ihnen zu Hause
- im Raum Graz
- in der Zeit zwischen 7:00 und 20:00 Uhr
- Sie betreuen Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren
- mindestens 5 Stunden und maximal 9 Stunden pro Tag

- Kosten € 5,50/Stunde

→[www.tagesmuetter.co.at/DEU/angebot/genaujetzt.php](http://www.tagesmuetter.co.at/DEU/angebot/genaujetzt.php)

#### TAGESMÜTTER STEIERMARK

Keesgasse 10/I

8010 Graz

TelNr.: 0676 /389 10 15

## 6 Informationen für Führungskräfte

### 6.1 CHECKLISTE – MitarbeiterIn in Karenz und Elternteilzeit

<b>Bevor die MitarbeiterIn in Mutterschutz/Karenz geht</b>
<b>Personaladministration</b> wird von der Mitarbeiterin über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt. Der Beginn des Mutterschutzes wird der Mitarbeiterin schriftlich bekanntgegeben.
<b>ArbeitsmedizinerIn</b> (wird von der Personaladministration verständigt) berät die Mitarbeiterin gem. Mutterschutzgesetz und bespricht die Positivliste
Rechtzeitig an eine mögliche <b>Karenzvertretung</b> denken Gleicher Ablauf wie bei der Neubesetzung einer Stelle: Antrag Stellenbesetzung Drittmittel oder Globalbudget. (Ersatzkraft, befristet bis zum Ende der Karenz) Bei Genehmigung: Personal- und Einsatzplanung mit Ersatzkraft Bei Nicht-Genehmigung: Personal- und Einsatzplanung mit bestehendem Team
<b>Nachbesetzung intern/extern</b>
<b>Stellenausschreibung</b> für Ersatzkraft
Ev. Überarbeitung / genauere Ausarbeitung der <b>Stellenbeschreibung</b>
Erstellen von <b>Prozessbeschreibungen und SOP</b> (Standard Operating Procedures - Vorlage Med Online)
<b>Aufteilung des Aufgabenbereichs</b> in Arbeitspakete: - Teile werden von der MitarbeiterIn beendet und vorerst stillgelegt - Teile werden von KollegInnen intern übernommen (rechtzeitige Übergabe und Besprechungen) - Teile werden an die Karenzvertretung weitergegeben
Wann ist das offizielle <b>Arbeitsende</b> ? Wird noch Urlaub oder Zeitausgleich konsumiert?
<b>Während der Karenz</b>
<b>Kontakt halten</b> mit der MitarbeiterIn: Einladung zu internen Festen, Ausflügen, interne Weiterbildung, Meetings...
<b>Nach der Karenz</b>
Strukturiertes, periodisches <b>MitarbeiterInnengespräch gleich nach Wiedereintritt</b>
Rückkehr mit wie vielen % Anstellungsverhältnis
Arbeitspakete: - stillgelegte Aufgaben werden von der MitarbeiterIn wieder aufgenommen - Teile werden von der/m zurückgekehrten MitarbeiterIn wieder übernommen und bearbeitet - Teile bleiben bei anderen MitarbeiterInnen (z.B. wegen verminderter Arbeitszeit der/s zurückgekehrten Mitarbeiters/MitarbeiterIn)
Klärung der Arbeitspakete in Teamsitzungen

## 6.2 Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin aus Sicht der

### 6.2.1 Evaluierungspflicht i. S. des Mutterschutzgesetzes

Unabhängig davon, ob in einer Abteilung werdende oder stillende Mütter beschäftigt werden, sind Vorgesetzte verpflichtet, an Arbeitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren zu ermitteln, die sich im Hinblick auf werdende oder stillende Mütter ergeben könnten.

Um dieser Evaluierungspflicht im Sinne des Mutterschutzgesetzes nachzukommen, ist es von Vorteil, Positiv- und Negativlisten zu führen, in denen festgehalten wird, welcher Tätigkeit eine gravide Arbeitnehmerin nachkommen darf und welcher nicht.

So kann im Bedarfsfall eine Änderung der Tätigkeit oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes durchgeführt werden. In jedem Fall erfolgt nach einer Schwangerschaftsmeldung eine Beratung durch den Arbeitsmediziner/die Arbeitsmedizinerin, um den aktuellen Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmerin zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen in die Wege zu leiten. Die Terminvereinbarung erfolgt von Seiten der Mitarbeiterin mit dem AMD (Arbeitsmedizinischen Dienst).

Der/die ArbeitsmedizinerIn bespricht mit der Mitarbeiterin außerdem die **Positivliste** (Arbeitsabläufe bzw. -verbote während der Schwangerschaft), die vorab per E-Mail übermittelt wird, damit Führungskraft und Mitarbeiterin diese bereits vorab besprechen können. Die Positivliste ist von MA, FK und AMD zu unterschreiben und wird im AMD abgelegt. Die FK und die MA erhalten jeweils eine Kopie.

### 6.2.2 Maßnahmen im Sinne des Mutterschutzgesetzes

- Verwendung anderer (ungefährlicherer) Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren
- Änderung der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes
- Falls nicht anders möglich, Freistellung der werdenden oder stillenden Arbeitnehmerin (der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin trägt die Kosten).

Die Ergebnisse der Ermittlungen und Beurteilung der Gefahren sowie die festgelegten Maßnahmen sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

**Bei der Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch folgende Einflüsse zu berücksichtigen:**

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegungen schwerer Lasten von Hand; gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken und Lendenwirbelbereich
- Lärm
- ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen
- extreme Hitze und Kälte
- Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung
- biologische Arbeitsstoffe, sofern diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des ungeborenen Kindes gefährden
- gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
- diverse Verfahren
- Arbeiten in Druckluft

### 6.2.3 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor der Entbindung

Grundsätzlich sind während der Schwangerschaft alle Arbeiten / Arbeitsumstände verboten, die für die werdende Mutter oder das ungeborene Kind schädlich sind. Als solche Arbeiten gelten insbesondere:

- Heben und Tragen schwerer Lasten (Gewichtsbegrenzung beim Heben: regelmäßig 5kg, fallweise 10kg, Gewichtsbegrenzung beim Schieben / Ziehen: regelmäßig 8kg, fallweise 15kg)
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden (Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen muss gegeben sein; ab der 21. SSW nur mehr 4 Stunden/Tag)
- Arbeiten, bei denen die werdende Mutter der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt ist
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (z.B. Staub, Gase, Dämpfe, Strahlung, biologische Arbeitsstoffe)
- Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln
- Akkord- und Fließbandarbeiten ab der 21. SSW
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung (z.B. auf Leitern)
- Ständiges Sitzen, wenn keine Unterbrechungen möglich sind
- Arbeiten unter schädlicher Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe
- Arbeiten, die mit häufigem und übermäßigem Beugen, Strecken und Bücken verbunden sind
- Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt ist
- Besondere psychische Belastungen
- Arbeiten mit besonderer Geruchsbelästigung
- Tabakrauch

### 6.2.4 Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zu Überstunden herangezogen werden. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

### 6.2.5 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen nach der Entbindung

Nimmt die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nach Beendigung der Schutzfrist wieder auf, gelten bis 12 Wochen nach der Entbindung die oben genannten Beschränkungen und Verbote hinsichtlich Gewichtsbegrenzungen, Arbeiten im Stehen, Arbeiten, bei denen Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist, Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und Akkordarbeiten. Wird das Kind gestillt, gelten diese Beschränkungen und Verbote für die gesamte Stillzeit. Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen (Mutterschutzgesetz §8a).

**Arbeitsmedizinischer Dienst**  
Auenbruggerplatz 19/2  
8036 Graz  
TelNr.: 0316 / 385- 82373  
arbeitsmedizin@klinikum-graz.at

**Alle Formulare finden Sie in MEDonline  
unter  
Medizinische Universität Graz /  
Ressourcen / Formulare**

## 7 Interne BeraterInnen und externe Stellen

ARBEITSMEDIZINER/IN	KOMPETENZEN	KONTAKT
Arbeitsmedizinischer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz</li> <li>• Besichtigung von Arbeitsstätten</li> <li>• Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs</li> <li>• uvm...</li> </ul>	Arbeitsmedizinischer Dienst Auenbruggerplatz 19/2 8036 Graz arbeitsmedizin@klinikum-graz.at TelNr.: 0316 / 385-82373
PERSONALADMINISTRATION	KOMPETENZEN	KONTAKT
Ihr/e jeweilige PersonalreferentIn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meldung der Schwangerschaft</li> <li>• Arbeitsrechtliche Auskünfte und Abwicklung</li> <li>• Karenzurlaub und Elternteilzeit</li> </ul>	<b>Medizinische Universität Graz</b> Wartingergasse 43/12, 8010 Graz Tel. Sekretariat: 0316 / 385-74062 Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz (Postadresse) personal@medunigraz.at
OE für PERSONALMANAGEMENT und -ENTWICKLUNG	KOMPETENZEN	KONTAKT
 Leitung <b>Mag.<sup>a</sup> Gudrun Posch-Frisee, MA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karenz und Wiedereinstieg (Abläufe und Prozesse)</li> <li>• Babystammtisch</li> <li>• Interne Weiterbildung</li> <li>• Betriebliche Gesundheitsförderung</li> </ul>	<b>Medizinische Universität Graz</b> Auenbruggerplatz 2 8036 Graz  TelNr: 0316 / 385-72032 gudrun.posch-frisee@medunigraz.at
Servicestelle für VEREINBARKEIT	KOMPETENZEN	KONTAKT
 <b>Renate Kasper</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderbetreuung</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>• Organisation von Ferienbetreuung</li> </ul>	<b>Medizinische Universität Graz</b> Universitätsstraße 6 8036 Graz  TelNr.: 0316 / 385-72077 Mobil: 0664 / 88455421 renate.kasper@medunigraz.at <a href="http://www.medunigraz.at/kinder">http://www.medunigraz.at/kinder</a>



**Waltraud Heschl**

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Pflege von Angehörigen
- Dual Career Service

**Medizinische Universität Graz**

Universitätsstraße 6  
8036 Graz

TelNr.: 0316 / 385- 71679

waltraud.heschl@medunigraz.at

VEREIN MAMA	KOMPETENZEN	KONTAKT
<p>Büro Verein M.A.M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible, stundenweise Kinderbetreuung</li> <li>• Kurse für Kinder, Jugendliche und Erwachsene</li> <li>• Ferienkurse</li> <li>• Organisation von Kindergeburtstagen</li> <li>• Kinderbetreuung bei Hochzeiten und Festen</li> </ul>	<p><b>Verein M.A.M.A</b> Attemsgasse 21, 8010 Graz Tel. + Fax: 0316 / 32 87 47 Mobiltel.: 0664 / 560 78 30 www.mama.co.at</p> <p>Parteienverkehr und Anmeldungen für die Kinderbetreuung Montag bis Freitag von 09:00 – 11:30 Uhr</p>
KINDERDREHSCHIEBE	KOMPETENZEN	KONTAKT
<p>Büro Kinderdrehscheibe</p>	<p>INFORMATIONEN ÜBER:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten</li> <li>• Kinderkrippen</li> <li>• Tagesmütter</li> <li>• Kindergärten</li> <li>• Alterserweiterte Gruppen</li> <li>• Kinderhäuser</li> <li>• Horte</li> <li>• Ganztagschulen</li> <li>• Schulen mit Nachmittagsbetreuung</li> <li>• Ferienbetreuung</li> </ul>	<p><b>Kinderdrehscheibe</b> Brandhofgasse 13, 8010 Graz Tel. 0316/37 40 44 oder 0810/00 12 42 zum Ortstarif Fax: 0316/37 40 44 – 40 www.kinderdrehscheibe.net</p> <p>kinderdrehscheibe @stmk.volkshilfe.at</p> <p>Bürozeiten: Montag 13:00 bis 17:00 Uhr Mittwoch und Freitag von 08:30 bis 13:00 Uhr</p>
BVA	KOMPETENZEN	KONTAKT
<p>Vermittlung der BVA Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsauskunft Wochengeld</li> <li>• Leistungsauskunft und Beratung Kinderbetreuungsgeld</li> <li>• Verrechnung Leistungen</li> </ul>	<p><b>BVA</b> Landesstelle für Steiermark Grieskai 106, 8020 Graz TelNr.: 050405 Lst.graz@bva.at</p> <p>Öffnungszeiten: Montag bis Donnerstag 08:00 – 14:00 Uhr Freitag 08:00 – 13:00 Uhr</p>
AK	KOMPETENZEN	KONTAKT
<p>Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark (AK)</p>	<p>Auskunft zu Themen wie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutterschutz</li> <li>• Schwangerschaft und Arbeitsrecht</li> <li>• Elternkarenz, -teilzeit</li> </ul>	<p><b>AK Steiermark</b> Hans-Resel-Gasse 8-14 8020 Graz TelNr.: 05-7799 www.akstmk.at</p> <p><a href="http://www.familieundberuf.at/home/">http://www.familieundberuf.at/home/</a></p>

## 8 Formulare und weiterführende Info

Hier finden Sie eine Auflistung aller Formulare und Informationsblätter, die für Sie von Relevanz sein können. Die Formulare finden Sie in MEDonline, Infomaterial auf der Website unter den jeweils angegebenen Adressen.

### 8.1 OE für Personaladministration und Recht

Karenzurlaub / Teilzeitbeschäftigung  
Karenzurlaub (OHNE Bezüge)  
Elternteilzeit: Anspruch geltend machen  
Elternteilzeit: Vereinbarung  
Freistellung zur Pflege (Antrag)

### 8.2 Arbeitsmedizin

[www.medunigraz.at/arbeitsmedizin](http://www.medunigraz.at/arbeitsmedizin)  
Bekanntgabe einer Schwangerschaft SOP Nr. 04

### 8.3 OE für Personalmanagement und -entwicklung

<http://www.medunigraz.at/personalmanagement-und-entwicklung/>

### 8.4 Webmail

<http://www.medunigraz.at/it-services/>  
Unter Anleitungen / E-Mail / Weiterleitung.pdf finden Sie Infos zur Mailumleitung von der Uni-Mail-Adresse auf die private E-Mail-Adresse

**Feedback / Ergänzungsvorschläge, etc. zur Broschüre senden Sie bitte gerne jederzeit an**

**Mag.<sup>a</sup> Yvonne Juch**  
Projektkoordination Betriebliches Gesundheitsmanagement  
[yvonne.juch@medunigraz.at](mailto:yvonne.juch@medunigraz.at)



## 9 Checkliste für (werdende) Eltern

ANLASS	AKTION Informieren bzw. Antrag stellen	BESTÄTIGUNG bzw. NACHWEISE	ANSPRUCH AUF
Sie merken, Sie sind schwanger	Arzt/Ärztin		Mutter-Kind-Pass
	Med Uni Graz: FK und PA	Ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	Kündigungs- und Entlassungsschutz Schutz vor schädigender Arbeit
Bei Gefahr für die Gesundheit von Mutter und Kind	Med Uni Graz: FK und PA	Zeugnis vom Arbeitsinspektorat oder des Amtsarztes/ der Amtsärztin	vorzeitiges Wochengeld
	BVA	Zeugnis vom Arbeitsinspektorat oder des Amtsarztes/ der Amtsärztin Antragsformular	
Entbindung	Verwaltung der Kliniken	Meldezettel Geburtsurkunde Staatsbürgerschaftsnachweis Nachweis über den akademischen Grad der Eltern Evt. Heirats-, Scheidungs-, oder Sterbeurkunde	Geburtsanzeige beim Magistrat
	Magistrat/Gemeinde *		Geburtsurkunde des Kindes, gebührenfreie Geburtsbescheinigung
	BVA	Standesamtliche Geburtsbescheinigung Evt. Bestätigung über Frühgeburt oder Kaiserschnittentbindung	Fortbezug des Wochengeldes Meldung des Kindes zur Sozialversicherung
	Finanzamt	Antragsformular Geburtsurkunde Meldezettel des Kindes und der antragsstellenden Person	Familienbeihilfe
	BVA	Antragsformular Geburtsurkunde Meldezettel des Kindes und der antragsstellenden Person	Kinderbetreuungsgeld/ Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld
	PA und FK	Verständigung über Entbindung	
	Med Uni Graz: (PA und FK)	Schriftliche Meldung der Karenz bei Inanspruchnahme unmittelbar nach dem Mutterschutz	(Maximale) Karenz mit Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz bis zum 2. Lebensjahr des Kindes
	4 Monate vor Ende der Karenz eines Elternteils	Med Uni Graz: (PA und FK) oder Arbeitgeber des anderen Elternteils	Schriftliche Meldung der Karenz durch den anderen Elternteil

FK: Führungskraft / PA: Abteilung für Personaladministration/ MA: MitarbeiterIn selbst (die Schwangere bzw. die Person die Karenz beantragt) / BVA: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

**\* Nur unter bestimmten Voraussetzungen entfallen die Behördenwege. Es gibt ein Baby- Urkundenservice im LKH- Graz und in den Sanatorien St. Leonhard und Ragnitz.**