

KARENZ & KARENZVERTRETUNG

Unterbrechungen der beruflichen Karriere sind in allen Branchen mehr oder weniger problematisch. Im Musikschulbereich kommt erschwerend hinzu, dass Lehrkräfte zwar in dienstrechtlicher Hinsicht mit einem bestimmten Stundenausmaß angestellt werden, jedoch in der Praxis nicht eine abstrakte Anzahl von Stunden unterrichten, sondern Schüler, zu denen sie eine persönliche Beziehung aufbauen und die sich irgendwann abmelden können – was gerade im Fall von Lehrerwechseln auch noch vermehrt vorkommt. Zwar gibt es einen gewissen Gestaltungsspielraum durch die mögliche Einteilung der Schüler in verschiedenen lange Unterrichtseinheiten und Einzel- oder Gruppenunterricht oder durch die Schaffung von Ensembles, dennoch besteht eine Abhängigkeit von der Nachfrage, also den jährlichen Anmeldungen im jeweiligen Unterrichtsfach einerseits, und den finanziellen Mitteln und politischen Vorgaben der Schulerhalter und Förderungsgeber andererseits – ein Risiko, das im Musikschulbereich sehr oft auf die Arbeitnehmer abgewälzt wird, woraus eine Unsicherheit resultiert, unter der viele Musikschullehrerinnen und -lehrer jedes Schuljahr leiden, und Schwankungen im Beschäftigungsausmaß, die sich während der Dauer einer Karenz vervielfachen können.

KARENZ

Musikschullehrkräfte haben nach ihrer Rückkehr aus einer Mütter- oder Väter-Karenz Anspruch auf ihre ‚alten‘ Arbeitsplätze und auf ihre früheren Stunden – nicht nur oder notwendigerweise auf ihre ehemaligen Schüler. Selbst wenn sich die Gesamtstundenanzahl der Musikschule zwischenzeitlich reduziert haben sollte und in ihrem Lehrfach tatsächlich weniger Stunden zur Verfügung stehen, haben sie Anspruch auf ihr einstiges Gehalt.

Hat der Vertragsbedienstete Karenz nach dem MSchG oder dem VKG [beziehungsweise nach den entsprechenden Landesgesetzen] in Anspruch genommen, so hat er darauf Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor Antritt der Karenz verwendet wurde, oder wenn dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert, mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner Dienststelle oder wenn ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz einer anderen Dienststelle betraut zu werden. (VBG § 29d Abs. 2)

KARENZVERTRETUNG

Für Karenzvertretungsstunden dürfen keine eigenen Dienstposten geschaffen werden.

Der Dienstvertrag [der Vertretung] hat den (die) Namen der vertretenen Person(en) zu enthalten. (GVBG § 46j Abs. 1)

Wird eine Karenzvertretung im 1. Semester angestellt, hat sie Anspruch auf einen Dienstvertrag bis zum Ende des Schuljahres (31. August). Beginnt die Vertretung nach dem 1. Februar, enden Vertrag und Entlohnung mit dem Unterrichtsjahr (Ende Juni – Anfang Juli).

Dienstverträge für Unterrichtstätigkeiten, die vor dem 1. Februar des betreffenden Unterrichtsjahres beginnen und mit dem Unterrichtsjahr enden, haben als Ende des Dienstverhältnisses an Stelle des Endes des Unterrichtsjahres das Ende des betreffenden Schuljahres vorzusehen. Dies gilt jedoch nicht für eine Vertretung, wenn anzunehmen ist, dass der Anlass für die Vertretung während der Hauptferien entfällt und ein Dienstverhältnis ab dem Beginn des anschließenden Unterrichtsjahres nicht vorgesehen ist. (GVBG § 46j Abs. 3)

Entgegen des EU-Rechts bezüglich der Gleichbehandlung aller Erwerbstätigen muss laut NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz bei Vertretungslehrkräften eine reguläre Einstufung mit Stichtagsberechnung erst erfolgen, wenn die Vertretung länger als ein halbes Jahr beschäftigt wird. Diese für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen (1-19) maßgebliche Ermittlung der Vordienstzeiten ist nicht zu verwechseln mit der Einreihung in eine der für Musikschullehrkräfte vorgesehenen Entlohnungsgruppen (ms1-4). Diesbezüglich ist auch jede Karenzvertretung entsprechend ihrer Ausbildung korrekt anzustellen und zu bezahlen – auch wenn die vertretene Person in einer gehaltsmäßig niedrigeren Entlohnungsgruppe eingereiht ist.

Hinsichtlich der Entlohnung von Vertragslehrern nach Abs. 1 gilt § 46g und § 46h. Die Festsetzung des Stichtages (§ 46h) findet nicht statt, wenn das Dienstverhältnis gemäß Abs. 1 eingegangen wurde und eine Vertragsdauer von sechs Monaten nicht überschritten wird. Dauert das Dienstverhältnis länger als sechs Monate oder wird es auf unbestimmte Zeit verlängert, so ist die Festsetzung mit dem Tag der Aufnahme in das Dienstverhältnis vorzunehmen. (GVBG § 46j Abs. 4)

Weitere Bestimmungen im Zusammenhang mit der Eltern-Karenz kurz zusammengefasst:

Die Karenz dauert vom Ende der Mutterschutzfrist (jeweils acht Wochen vor und nach der Geburt) bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Danach kann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, oder für ein weiteres Jahr um Sonderurlaub angesucht werden, der zwar nicht entlohnt, aber zur Hälfte auf die Vorrückung (Entlohnungsstufe) angerechnet wird. Auch für die ‚reguläre‘ Karenz bekommt man kein Gehalt, dafür aber Kinderbetreuungsgeld, das mit einer Krankenversicherung verbunden ist. Unter bestimmten

Voraussetzungen können drei Monate der Karenzzeit aufgeschoben werden. Mütter und Väter können sich die Karenz aufteilen. Adoptiv- oder Pflegeeltern haben ebenfalls Anspruch auf Karenz. Schwangerschaft, Geburtstermin und Karenzdauer müssen dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden. Umgekehrt hat auch der Dienstgeber karenzierte Mütter oder Väter über wichtige Neuigkeiten auf dem Laufenden zu halten.

Allgemeine weiterführende Informationen sind auf den Homepages der Arbeiterkammer, des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, oder auf der Help-Seite des Bundeskanzleramts zu finden, oder ganz einfach im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramts (RIS) direkt im Gesetzestext nachzulesen: Auf niederösterreichische Musikschullehrkräfte sind das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz beziehungsweise das NÖ Vater – Karenzurlaubsgesetz 2000 anzuwenden (unter Landesrecht Niederösterreich). Für individuelle Beratung steht die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe unter den unten genannten Kontaktdaten gerne zur Verfügung.

Kontakt:

Martina Glatz
0664 / 614 53 70
martina.isabel.glatz@gmail.com

Franz Leidenfrost
0664 / 614 53 21
franz.leidenfrost@gdg-kmsfb.at

Gerald Stefl
0664 / 614 53 24
gerald.stefl@gdg-kmsfb.at

Quellen:

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) § 29d:
<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40031216/NOR40031216.html>

NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 (GVBG):
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010040/LRNI_2010040.html

NÖ Mutterschutz-Landesgesetz:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010033/LRNI_2010033.html

NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2010034/LRNI_2010034.html