



Bildquelle: Tim Reckmann/ pixelio.de

Kompetenzfeld Berufsorientierung

Themenbereich: „Arbeit und Gesundheit“

Arbeit und Gesundheit – Rechte und Pflichten

Autorin: Mag.^a Beate Gfrerer, Mag.^a (FH) Gloria Sagmeister

Klagenfurt, Februar 2014

1. Zielgruppen

Lernende aus Basisbildungskursen, die schon gut lesen und schreiben können und mit dem Kursangebot ein Anschlussniveau zu weiterführenden Bildungsangeboten erreichen wollen.

2. Thema

In diesem Beispiel wird das Thema „Arbeit und Gesundheit“ behandelt. Für Lernende in Basisbildungskursen sind die Inhalte von Bedeutung, da diese einerseits über persönliche Erfahrungen sehr gut reflektieren lassen und alltagsbezogen sind. Andererseits ist dieses Thema interessant, wenn man im Berufsleben steht, da exemplarisch rechtliche Grundlagen in Bezug auf den Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutz behandelt werden und es dabei unterstützt, sich im Österreichischen Gesundheitssystem zurechtzufinden.

Den Kern des Beispiels bilden die Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen und Gesundheitsbelastungen „früher und heute“ und die Beschäftigung mit der eigenen Gesundheit. Weitere Unterthemen sind die österreichische Sozialversicherung, Bestimmungen zu Krankenstand und Pflegefreistellung sowie das Mutterschutzgesetz.

Das Beispiel eignet sich gut als Anknüpfungspunkt zu den Themengebieten Arbeitsformen, Sozialstaat und Sozialleistungen und Globalisierung.

Notwendige Voraussetzungen/ Kenntnisse

- Die Methode Mind-Map ist bekannt.
- Grundregeln der Groß-/Kleinschreibung sind bekannt.
- Grundregeln der Wortarten sind bekannt.
- Die Begriffe „absolute Zahl“ und das Ausrechnen von Differenzen und Summen sind bekannt.
- Den Lernenden sind mit einfachen Tabellen und Diagrammen vertraut.

3. Überblick

Nr.	Sequenz	Szenario/ Inhalt	Methode und Sozialform	Dauer Min.	in Seite
1	Einstieg in das Thema „Arbeit und Gesundheit“	1.1 Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Annäherung an das Thema • Aktivierung von Vorwissen • Zusammenhänge erkennen 	Brainstorming Diskussion Reflexion	60	6
		1.2 Was bedeuten Arbeit und Gesundheit für mich? <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Betrachtung • Ausdruck durch Wort und Bild • WIKI „Arbeit und Gesundheit“ • Poesie und Gesundheit 	Wortfeldarbeit Internetrecherche Schriftliche Einzelarbeit Präsentation in der Gruppe	60	7
2	Arbeit damals und heute	2.1 Bilder und ihre Geschichten <ul style="list-style-type: none"> • veränderte Arbeitsbedingungen • gesellschaftliche Veränderungen 	Reflexion Diskussion	45	10
		2.2 Arbeitsfelder im eigenen Umfeld <ul style="list-style-type: none"> • Berufe in meiner Familie • Arbeitsbedingungen • Geschichten 	Recherche Interview schriftliche Einzelarbeit Präsentation	120	13
		2.3 Wortzusammensetzung <ul style="list-style-type: none"> • Grammatik und Rechtschreibung 	Einzelarbeit Paararbeit	40	16
3	Die Sozialversicherung in Österreich	3.1. Die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich <ul style="list-style-type: none"> • Text lesen und Passagen erschließen • Rätsel lösen 	Einzelarbeit Bearbeitung eines Fragenkatalogs	40	18

Nr.	Sequenz	Szenario/ Inhalt	Methode und Sozialform	Dauer Min.	in	Seite
		3.2 Versichert – mitversichert – selbst versichert <ul style="list-style-type: none"> • Wer ist in Österreich versichert? • Wer ist in Österreich mitversichert? • Wer ist selbstversichert? 	Einzelarbeit Diskussion Ausfüllen eines Formulars	55		22
		3.3 Statistische Daten der Sozialversicherung	Paararbeit Einzelarbeit	60		24
4	Arbeitsrechtliche Bestimmungen	4.1 Was muss ich im Krankheitsfall tun? <ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht • Bestätigung • Verhalten • Kündigung • Einvernehmliche Auflösung 	Einzelarbeit Paararbeit Diskussion Quiz	60		28
		4.2 Die Pflegefreistellung <ul style="list-style-type: none"> • Angehörige • Anspruch • Betreuungsfreistellung 	Einzelarbeit Paararbeit Diskussion Quiz	60		31
		4.3 Die schwangere Arbeitnehmerin – Karenz, Teilzeitbeschäftigung <ul style="list-style-type: none"> • Meldepflichten • Schutzbestimmungen • Finanzielle Auswirkungen 	Einzelarbeit Paararbeit Diskussion Quiz	60		33

4. Deskriptoren

Deskriptoren Sprache	Sequenz	Szenario
Texte verstehen und geschichtliche und gesellschaftliche Zusammenhänge herstellen		
1. Texte formal und inhaltlich erschließen	1,3,4	1.2., 3.1., 3.2., 3.3., 4.1., 4.2., 4.3.
2. Aus Texten Fragen ableiten	3,4	3.1., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.
3. Textsorten und ihre Funktionen unterscheiden	1,2,3,4	1.1., 1.2., 2.1., 2.2., 2.3., 3.1., 3.2., 3.3., 4.1., 4.2., 4.3.
4. Varietäten von Sprache und Texten erkennen und einordnen	3, 4	3.1., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.
5. Texte reflexiv und kritisch erfassen	3, 4	3.1., 3.2., 3.3., 4.1., 4.2., 4.3.
6. Unterschiedliche Medien als Informationsquelle nutzen und kritisch entschlüsseln	1,2,4	1.1., 2.2., 3.3., 4.1., 4.2., 4.3.
Schreiben und Standpunkte darlegen		
7. Texte mit unterschiedlichen Schreibabsichten verfassen	2	2.2
8. Schriftlich Position beziehen	1, 2	1.2, 2.2
9. Informationen bearbeiten und schriftlich mitteilen	1,2,3	1.2, 2.2, 3.2., 3.3
11. Unterschiedliche Texte und Textsorten adressatengerecht und themengerecht verfassen und gestalten	1,2	1.2, 2.2
12. Grundregeln der Rechtschreibung sowie Grammatik richtig anwenden.	1,2,3	1.1., 2.2., 2.3., 3.2.
Partizipieren und mündlich kommunizieren		
13. Aktiv zuhören und sich konstruktiv an einem Gespräch beteiligen	1,2,3,4	1.1., 2.1., 2.2., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.,
14. Informationen mündlich einholen und weitergeben	1,2	1.1., 2.1., 2.2.
15. Sprache anlassgemäß, partnerInnengerecht und sozial verantwortlich gebrauchen.	1,2,3,4	1.1., 2.1., 2.2., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.,
16. Formales und kreatives Gestaltungspotential von Sprache nutzen und Inhalte präsentieren	1,2,3,4	1.1., 1.2., 2.1., 2.2., 2.3., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.,
17. Grundlegenden Wortschatz und Grundgrammatik richtig verwenden	1,2,3,4	1.1., 1.2., 2.1., 2.2., 2.3., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.,
18. Anliegen vorbringen, Meinungen vertreten und Position beziehen	1, 2, 3	1.1., 1.2., 2.1., 2.2., 3.2.,
19. Sprache zur Gestaltung und Reflexion der politischen und gesellschaftlichen Wirklichkeit nutzen.	1, 2, 3, 4	1.1., 1.2., 2.1., 2.2., 3.2., 4.1., 4.2., 4.3.,

5. Sequenz 1: Einstieg in das Thema „Arbeit und Gesundheit“

Ziele:

- Die Lernenden aktivieren ihr Vorwissen und ihre bereits erworbenen Kenntnisse zum Thema und sammeln Ideen, Fragen und Gedanken dazu.
- Die Lernenden werden sich über ihren individuellen Standpunkt zum Thema klar.
- Die Lernenden erweitern ihren Wortschatz.
- Die Lernenden können Texte zum Thema besser verstehen.

Methode: Brainstorming in der Gruppe, Diskussion, Wortfeldarbeit am Plakat, Impulstext zum Thema;

Dauer: 120 Minuten

Benötigte Hilfsmittel: Notizzettel, Flipchart, Stifte, Papier; PC mit Internetanschluss;

Szenario 1.1. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit (ca. 60 Min.)

Brainstorming zum Thema „Arbeit und Gesundheit“

Die Lernenden beschäftigen sich in einem ersten Brainstorming mit dem Thema und sammeln Begriffe, die ihnen zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ einfallen. Der Trainer/ die Trainerin fixiert die Ergebnisse auf dem Flipchart „Arbeit und Gesundheit“ (siehe Beispiel Seite 7).

In Partnerarbeit besprechen die Lernenden folgende Fragen und machen Notizen:

Was bedeutet Arbeit für mich? Was bedeutet mir Gesundheit?

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Arbeit und Gesundheit?

Welche Inhalte in Bezug auf Arbeit und Gesundheit sind für mich von besonderem Interesse?

In welcher Form sollen diese bearbeitet werden? Welche Interessen liegen vor?

Die Ergebnisse werden im Plenum besprochen und auf dem 2. Flipchart „Zusammenhang Arbeit und Gesundheit“ festgehalten.

Beispiel: Brainstorming – Arbeit und Gesundheit



Szenario 1.2. Was bedeuten Arbeit und Gesundheit für mich? (ca. 60 Min.)

Information für Trainerinnen und Trainer

WIKI (Arbeitsblatt 1): Die Lernenden haben nun im Brainstorming Wörter (Nomen, Verben, Adjektive) zum Thema Arbeit und Gesundheit gesammelt. Mit diesen Wörtern gestalten sie ein Plakat, Mind-Map oder eine Kollage. Die Bilder können im Internet gesucht und ausgedruckt werden.

Mit dem Trainer/der Trainerin werden die gesammelten Wörter den einzelnen Wortarten (Nomen, Verben und Adjektive) im **Arbeitsblatt 1** (S. 8) zugeordnet. Dadurch entsteht eine erste Wortsammlung, ein WIKI für „Arbeit und Gesundheit“, welches im Laufe des Unterrichts erweitert werden kann.

Poesie und Arbeit (Arbeitsblatt 2): Die Lernenden lesen die Sprüche zur Gesundheit und schreiben ihre Gedanken zum Thema nieder.

Arbeitsblatt 1
WIKI „Arbeit und Gesundheit“

Nomen	Verben	Adjektive

Sie haben nun einige Begriffe zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ gesammelt. Schreiben Sie die Wörter nun nach Wortarten geordnet auf. Versuchen Sie, 5 Adjektive in Nomen umzuwandeln. **Beispiel: Adjektiv: müde, Nomen: Müdigkeit**

Arbeitsblatt 2

Poesie zum Thema Gesundheit

Wie wirken die Zitate auf Sie? Welche Gedanken entstehen beim Lesen? Halten Sie diese Gedanken schriftlich fest.

„Gesundheit ist nicht alles,
aber ohne Gesundheit ist
alles nichts.“

Arthur Schopenhauer

„Liebe ist von allen Krankheiten
noch die gesündeste.“

Euripides

„Gesundheit ist die erste Pflicht im
Leben.“

Oscar Wilde

„Gesund kann man nur
bleiben, wenn man isst
und trinkt, was man nicht
mag, und tut, wozu man
keine Lust hat.“

Mark Twain

„Nur die Gesundheit ist
das Leben.“

Friedrich von Hagedorn

„Jede Krankheit hat einen Sinn,
denn jede Krankheit ist eine Rei-
nigung; man muss nur herausbe-
kommen, wovon.“

Christian Morgenstern

Bitte schreiben Sie Ihre Gedanken zum Thema Gesundheit auf:

Sequenz 2. Arbeit damals und heute

In diesem Bereich beschäftigen sich die Lernenden mit den veränderten Arbeitsbedingungen im Laufe der Zeit. Die rein körperliche Arbeit wurde mit Beginn der industriellen Revolution durch den Einsatz von Maschinen teilweise erleichtert.

Die Lernenden setzen sich mit gesellschaftlichen Strukturen, Gegebenheiten und Veränderungen sowie deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation auseinander. Weiters werden die Lernenden animiert, sich mit den Berufen ihrer Vorfahren zu beschäftigen. Lebens- und Berufsbiografien ihrer Verwandten und Bekannten werden recherchiert und aufbereitet.

Ziele:

- Die Lernenden setzen sich mit Arbeitsbedingungen im Laufe der Zeit auseinander.
- Die Lernenden erkennen die Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Menschen.
- Die Lernenden recherchieren im eigenen Umfeld zu Arbeit, Lebensentwürfen und Lebensstrategien.
- Die Lernenden erkennen, welche Berufe in ihrem Umfeld gewählt wurden und welche Arbeitsbedingungen zur damaligen Zeit vorherrschten.
- Die Lernenden vergleichen die Arbeitsbedingungen aus den Biografien mit den Bedingungen der heutigen Zeit und ziehen Schlüsse daraus.

Methode: Bildanalyse, Recherche, Befragung, Reflexion;

Dauer: 225 Minuten

Benötigte Hilfsmittel: Notizzettel, Bildmaterial, Fragenkatalog, Flipchart, Stifte, Papier;

Szenario 2.1. Bilder und ihre Geschichten (ca. 45 Min.)

In der Großgruppe werden folgende Fragen zum Bildmaterial diskutiert:

- Was fällt den Lernenden spontan zu den Bildern ein?
- In welche Zeit ordnen die Lernenden die Bilder ein?
- Wie beschreiben die Lernenden die Arbeitsbedingungen auf den Bildern?
- Welche körperlichen und seelischen Auswirkungen hat die auf den Bildern gezeigte Arbeit auf die Menschen?

Die Bilder werden ausgedruckt und auf ein Flipchart geklebt. Der Trainer/ die Trainerin fixiert die Ergebnisse aus der Großgruppe auf dem jeweiligen Flipchart.

Bild 1: Arbeit in der Landwirtschaft



Quelle des Bildmaterials: <http://www.morgenweb.de/region/schwetzingen-zeitung-hockenheimer-tageszeitung/ketsch/wandel-auf-der-scholle-und-im-stall-1.689748> (17.01.14)

Bild 2: Frau mit Kindern in der Waschküche



Quelle des Bildmaterials:

<http://www.wien.gv.at/kultur/archiv/geschichte/ueberblick/stadtwachstum.html> (17.01.14)

Bild 3: Arbeit im Büro



Quelle des Bildmaterials: Die Kärntner Volkshochschulen

Bild 1: Arbeit an der Nähmaschine



Quelle des Bildmaterials: Die Kärntner Volkshochschulen

Szenario 2.2. Arbeitsfelder im eigenen Umfeld (ca. 120 Min.)

Die Lernenden recherchieren im eigenen privaten Umfeld nach Bildern, welche Arbeitssituationen ihrer Vorfahren zeigen. Aus dem vorhandenen Bildmaterial wird ein Bild ausgewählt. Die Lernenden versuchen in einem weiteren Schritt in Gesprächen mit Verwandten/ Bekannten, die Menschen auf dem Bild und deren Lebens- und Arbeitssituation zu beschreiben. Als Grundlage dazu dient ein Fragenkatalog, welcher von den Lernenden vorab erstellt wird.

Beispielfragen:

- Wer ist auf den Bildern zu sehen?
- Welchen Beruf übte die Person aus?
- In welchem familiären/ sozialen Gefüge befand sich die Person?
- Welche Berufe übten die Eltern/ Geschwister/ Ehepartner aus?

Die zusammengetragenen Informationen werden in einem Text (Beschreibung, biografischer Text, Erzählung...) zusammengefasst.

Die Texte werden in der Gruppe präsentiert und diskutiert (Präsentation der eigenen Arbeit, Diskussion der unterschiedlichen Sichtweisen, Standpunkte und Meinungen).

Tipp: Für biographische Übungen bietet sich auch die Methode des „Digital Storytelling“ an. Es werden Kurzfilme zu bestimmten Themen gedreht. Bilder, Kurzfilme und Musik bieten Möglichkeiten des Ausdrucks und der Darstellung. Das „Digital Storytelling“ ist eine bewährte Methode im Setting der Basisbildung.

Beispiel:

Mein Großvater – Raupenfahrer und Sprengmeister

Quelle: Bundesarchiv Bild 183-S0628-0005,

Foto: Gahlbeck, Friedrich, 28. Juni 1977



Mein Großvater hieß Joseph und wurde in Kärnten geboren. Seine Vorfahren stammten aus dem Kanaltal. Sie wanderten mit einem Ochsenkarren nach Österreich aus. Mein Großvater lernte meine Großmutter in Jugendjahren kennen. Nach seiner Schulzeit musste er im Zweiten Weltkrieg dienen. Aus dieser Zeit erzählte er nicht viel. Nur eine Geschichte ist mir in Erinnerung geblieben, weil meine Großmutter sie so oft erwähnte. Eines Tages musste er am Feld seine Not verrichten und suchte sich ein Gebüsch. Plötzlich hörte er Schritte hinter sich. Es war ein russischer Soldat, der sich ebenfalls erleichtern musste. Beide erschrecken, nickten sich zu, verrichteten ihre Not und gingen weiter, ohne sich etwas zu Leide zu tun.

Er arbeitete im Betrieb seines Bruders, dieser war Baumeister, als Schubaupenfahrer und Sprengmeister. Der Lohn wurde damals noch bar ausbezahlt. Mein Großvater holte seinen Lohn nie selbst ab, sondern schickte immer meine Großmutter. Meine Großeltern waren sehr sparsam. Der Großvater überließ die Verwaltung des Geldes stets meiner Großmutter. Allerdings bat er sie alle fünf Jahre um die Ersparnisse, um ein neues Auto zu kaufen.

Meine Großmutter erlernte den Beruf der Frisörin in einem Salon in Klagenfurt. Nach der Geburt ihrer beiden Kinder war sie Hausfrau. Als die Kinder zur Schule gingen, pachtete mein Großvater eine Tankstelle, welche von meiner Großmutter betrieben wurde.

Mein Großvater verstarb früh an Darmkrebs. Leider hatte sein Bruder ihn im Betrieb nicht angemeldet, wodurch meine Großmutter seine Pension nicht erhielt. Er hatte zu wenige Beitragsjahre, obwohl er von seiner Lehrzeit bis zum Beginn seiner Krankheit gearbeitet hatte.

Meine Großmutter lebt nun mit einer Mindestpension. Sie erhält damit ihr Haus, ein Auto und

ihren Lebensunterhalt. Ich ziehe den Hut vor meiner Oma, dass sie das alles schafft, ohne ein einziges Mal zu jammern.

Die Familie meines Großvaters bestand aus seinen Eltern, einer Schwester und einem Bruder. Meine Großmutter wuchs mit ihren Eltern und vier Schwestern auf einem Bauernhof auf. Ihr Bruder verstarb im Babyalter. Obwohl sie wenig Geld hatten, gab es immer etwas zu Essen, auch für andere Kinder im Dorf. Wenn es auch keine Süßigkeiten gab, so hatte meine Urgroßmutter immer ein Butterbrot mit Zucker für die Kinder. Alle Schwestern meiner Großmutter erlernten einen Beruf, eine Schwester machte die Ausbildung zur Krankenschwester. Eine Schwester lernte im Zweiten Weltkrieg ihren zukünftigen Ehemann kennen, einen französischen Soldaten, und wanderte mit diesem nach Frankreich aus.

Leider konnte ich meinen Großvater nicht kennen lernen, da er bereits vor meiner Geburt verstorben ist. Die Erinnerungen an ihn werden aber durch Erzählungen meiner Großmutter und meiner Mutter am Leben erhalten.

Szenario 2.3: „Grammatik und Rechtschreibung, Wortzusammensetzungen“

Information für Trainerinnen und Trainer:

Die Lernenden erhalten das Arbeitsblatt 3. In diesem Szenario werden Wortzusammensetzungen geübt. Manche Grundworte lassen sich mit mehreren Begriffen zu sinnvollen Worten zusammensetzen. Die Lernenden vergleichen im Anschluss ihre Ergebnisse miteinander.

Dauer der Übung: 40 Minuten

Lösung zu Arbeitsblatt 3:

- **das Arbeitsrecht**
- **die Gesundheitsförderung**
- **die Krankheit (en)**
- **der Arbeitnehmerschutz**
- **der Arbeitgeber/ die Arbeitgeber**
- **die Arbeitnehmerin/ die Arbeitnehmerinnen**
- **der Mutterschutz**
- **das Dienstzeugnis/ die Dienstzeugnisse**
- **die Tätigkeitsbeschreibung (en)**
- **der Arbeitsunfall/ die Arbeitsunfälle**
- **die Krankenstandsmeldung (en)**
- **die Krankenkasse (n)**
- **die Unfallversicherung (en)**

Arbeitsblatt 3

Wortzusammensetzungen

Arbeitsauftrag:

Setzen Sie folgende Wortteile sinnvoll zusammen.

Schreiben Sie die Zusammensetzungen mit Artikel im Singular (EZ) und im Plural (MZ) auf.

GRUNDWORT	Wortzusammensetzung	Ordnen Sie richtig zu!
Arbeits-		Versicherung
Gesundheits-		Kasse
Krank-		Meldung
Arbeitnehmer		Unfall
Arbeit		Beschreibung
Mutter		Zeugnis
Arbeit		Schutz
Dienst		Nehmerin
Tätigkeits-		Geber
Arbeits-		Schutz
Krankenstands-		-heit
Kranken		Förderung
Unfall		Recht

Sequenz 3. Die Sozialversicherung in Österreich

Die Lernenden erhalten einen Überblick über die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich und deren Aufgaben. Die Sozialversicherung in Österreich ist die staatliche Pflichtversicherung, welche eingeführt wurde, um alle DienstnehmerInnen vor den Folgen von Krankheit, Alter, Unfall und Arbeitslosigkeit zu schützen und gegen den Ausfall von Einkommen abzusichern. Die Sozialversicherung beinhaltet im engeren Sinn die Kranken-, die Unfall- und die Pensionsversicherung. Deren Träger ist der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Auch die Arbeitslosenversicherung ist Teil der Sozialversicherung.

Ziele:

- Lernende kennen die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich
- Lernende kennen die Aufgaben der Sozialversicherung
- Lernende kennen die Unterschiede zwischen Selbstversicherung, Mitversicherung und Pflichtversicherung.
- Lernende füllen ein Formular der Sozialversicherung zur Selbstversicherung aus.
- Lernende können wesentliche Inhalte aus Texten erschließen.
- Lernende sind in der Lage, Fragen zu Texten zu beantworten.
- Lernende können Informationen aus Tabellen herauslesen
- Lernende können mit Zahlen operieren

Methode: Gruppenarbeit, Paar-/Einzelarbeit, Diskussion;

Dauer: 150 Min.

Benötigte Hilfsmittel: Flipchartpapier, Moderationskoffer, Pinnwand;

Szenario 3.1. Die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich (ca. 40 Min.)

Information für Trainer und Trainerinnen:

Die Lernenden lesen den vereinfachten Text zur Geschichte der Sozialversicherung in Österreich (Arbeitsblatt 4) und erschließen wesentliche Textpassagen daraus.

Im Anschluss lösen sie das Rätsel (Arbeitsblatt 5).

Lösungswort: RICHTIG

Arbeitsblatt 4

Die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich

Vorläufer der Sozialversicherung

Im Mittelalter gab es Selbsthilfeorganisationen. Später wurde für die Bergleute der „Bruderladen“ eingeführt. Dieser sorgte für Krankenbehandlung, Sterbegeld und Vorsorge für Invalidität. Die Arbeit im Bergwerk war mit großen Gefahren verbunden. Der „Bruderladen“ war eine solidarische Gemeinschaftshilfe.

Krankenversicherung 1889

Die Krankenversicherung wurde 1889 zum ersten Mal per Gesetz geregelt. Alle Arbeiter und Angestellten aus Gewerbe und Industrie hatten Anspruch. Keinen Anspruch auf die gesetzliche Krankenversicherung hatten Landarbeiter. Die Selbstverwaltung wurde eingeführt.

Zweiter Weltkrieg

Im zweiten Weltkrieg wurde die Reichsversicherungsordnung angewandt. Die Selbstverwaltung wurde abgeschafft.

Sozialversicherungs- Überleitungsgesetz

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges wurde die Republik Österreich wieder errichtet. Es gab das Sozialversicherungs- Überleitungsgesetz. Die Sozialversicherung wurde neu organisiert. Die Selbstverwaltung wurde wieder eingeführt. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger wurde als Dachorganisation eingerichtet.

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz 1956 (ASVG)

Seit 01.01.1956 gilt das allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) in Österreich. Alle anderen Gesetze im Bereich der Sozialversicherungen wurden damit abgelöst. Zum ASVG gehören die Krankenversicherung, die Unfallversicherung und die Pensionsversicherung.

Folgende Personengruppen sind nach dem ASVG grundsätzlich pflichtversichert (voll- oder teilversichert):

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer
- Heimarbeiterinnen/Heimarbeiter
- im Betrieb der Eltern (Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern) beschäftigte Kinder, die für diese Tätigkeit kein Entgelt bekommen
- Vorstandsmitglieder und geschäftsführende Gesellschafterinnen/Gesellschafter einer AG
- geschäftsführende Gesellschafterinnen/Gesellschafter einer GesmbH

Weitere Pflichtversicherungen in Österreich

- Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG)
- Pflichtversicherung nach dem Freiberuflich Selbstständigen- Sozialversicherungsgesetz (FSVG)
- Pflichtversicherung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)

Vgl.: Homepage der Österreichischen Sozialversicherung „Geschichte“:
http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=961&p_tabid=6 (20.01.2014)

Arbeitsblatt 5

Rätsel „Die Geschichte der Sozialversicherung in Österreich“

Beantworten Sie folgende Fragen. Die sieben richtigen Antworten (Buchstaben) ergeben die Lösung.

- **In welchem Zeitalter gab es die erste Form einer Sozialversicherung?**
 - (A) In der Antike
 - (F) In der Steinzeit
 - (R) Im Mittelalter
- **Für welche Berufsgruppe wurde der Bruderladen eingerichtet?**
 - (L) Für Krankenschwestern
 - (I) Für Bergleute
 - (O) Für Pfarrer
- **In welchem Jahr wurde die Krankenversicherung zum ersten Mal per Gesetz geregelt.**
 - (X) 1998
 - (R) 2004
 - (C) 1889
- **Welche Versicherung galt im zweiten Weltkrieg als Krankenversicherung?**
 - (D) die Armenversicherungsordnung
 - (H) die Reichsversicherungsordnung
 - (W) die Mittelversicherungsordnung
- **Wie nennt man die Dachorganisation der Sozialversicherungsträger in Österreich?**
 - (T) Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
 - (N) Dach Sozialversicherung Österreich
 - (Y) Österreichische Sozialversicherungen
- **Welches Gesetz der Sozialversicherung gilt seit 01.01.1956?**
 - (I) das ASVG
 - (Ü) das BSVG
 - (J) das CSVG
- **Welche Versicherung zählt zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)?**
 - (G) die Krankenversicherung
 - (M) die Lebensversicherung
 - (N) die Zahnversicherung

Szenario 3.2. Versichert – mitversichert – selbst versichert

Information für Trainerinnen und Trainer

Arbeitsauftrag 1: Arbeit am Textinhalt (ca. 35 Min.)

Die Lernenden lesen den Text „**Versichert – mitversichert – selbst versichert**“ (**Arbeitsblatt**) und besprechen diesen in der Gruppe. In der Gruppe werden folgende Fragen diskutiert:

1. Bin ich versichert, mitversichert oder habe ich mich selbst versichert?
2. Aus welchem Grund bin ich versichert?
3. Aus welchem Grund bin ich mitversichert?
4. Aus welchem Grund musste ich mich selbst versichern?

Ein Gruppenverantwortlicher hält mit Hilfe des Trainers/ der Trainerin die Ergebnisse der Gruppe auf einem Flipchart fest. Ergeben sich Fragen zur sozialen Krankenversicherung in Österreich, werden diese ebenfalls festgehalten und im Internet recherchiert. Die Ergebnisse werden von den Lernenden festgehalten und der Gruppe präsentiert.

Arbeitsauftrag 2: Ausfüllen des Formulars zur Selbstversicherung (ca. 20 Min.)

Diese Aufgabe sollte im EDV-Raum bearbeitet werden. Die Lernenden folgen dem Link http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/channel_content/cmsWindow?p_pubid=137859&action=2&p_menuid=67338&p_tabid=5 und wählen das Formular zur „Selbstversicherung in der Krankenversicherung (§ 16 Abs. 1,2a ASVG) – Anmeldung“ aus. Sie öffnen dieses und tragen ihre Daten in das Versicherungsblatt ein. Der Trainer/ die Trainerin ist unterstützend tätig. Im Anschluss wird das Formular ausgedruckt und nochmals auf Richtigkeit der Angaben überprüft.

Arbeitsblatt 6

Versichert – mitversichert – selbst versichert

Im Jahr 2012 waren 99,9% der österreichischen Bevölkerung durch eine soziale Krankenversicherung geschützt. In Kärnten sind die meisten Menschen bei der Kärntner Gebietskrankenkasse (KGKK) versichert.

Die Art der Krankenversicherung hängt von der Tätigkeit und dem Alter ab. Die Anmeldung zur Versicherung erfolgt durch den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin. Der Sozialversicherungsbetrag ist vom Einkommen abhängig.

Familienmitglieder können mitversichert werden. Die Mitversicherung muss angemeldet werden. Wer nicht versichert oder mitversichert ist, kann eine Selbstversicherung beantragen. Dafür muss ein Beitrag gezahlt werden.

In Österreich versichert ist:

- wer in Österreich Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin ist und das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2014: € 395,31) liegt.
- wer Kinderbetreuungsgeld erhält.
- wer beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos gemeldet ist/ Arbeitslosengeld bezieht.
- wer in Pension ist.
- wer anerkannter Flüchtling ist und nach dem Bundesbetreuungsgesetz betreut wird.

In Österreich (beitragspflichtig) mitversichert sind:

- Kinder (bis zum 18. Lebensjahr), wenn sie noch nicht erwerbstätig sind.
- Kinder (bis zum 27. Lebensjahr), wenn sie eine Schule besuchen/ studieren und selbst noch kein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze haben.
- Ehepartner/ eingetragene Partner/ Lebensgefährten, die ein Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze aufweisen.
- Ehepartner/ eingetragene Partner/ Lebensgefährten, die keiner Arbeit nachgehen.

Selbstversichern sollten sich Menschen die:

- nicht versichert sind.
- nicht mitversichert sind.

Quelle: Vgl. http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=4763&p_tabid=4
(27.01.2014)

Szenario 3.3. Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Versicherte – Jahresergebnis 2012

Information für Trainerinnen und Trainer

Arbeitsblatt 7 bis 9:

Die Lernenden erhalten das Blatt „**Statistik zur sozialen Krankenversicherung in Österreich**“ (**Arbeitsblatt 7**). Ziel ist es, die TeilnehmerInnen mit statistischen Daten und deren Zusammenhängen vertraut zu machen. Sie sollen in der Lage sein, sich in Tabellen zu orientieren und notwendige Informationen zu erfassen. Weiters sollen das Prozentrechnen und Vergleichen geübt werden.

Dauer der Übung: 60 Minuten

Die Lernenden lesen aus der Tabelle die entsprechenden Informationen heraus und beantworten die Fragen bzw. lösen die Rechenaufgaben auf den **Arbeitsblättern 8 und 9**.

Lösung zu Arbeitsblatt 8

1. **8.273.700 Männer und Frauen** waren im Jahr 2012 anspruchsberechtigt
2. **838.354 Männer** waren im Jahr 2007 Angehörige
3. Im Jahr 2010 waren 3.122.911 Männer und 2.982.971 Frauen Beitragsleistende. Es waren also **mehr Männer**.
4. Im Jahr **2008** waren mehr Angehörige gesetzlich krankenversichert.

Lösung zu Arbeitsblatt 9

1. Es gab einen Anstieg um **271.004 Personen**
2. **8.273.700 Männer und Frauen**
3. **4.751.833 Kinder** von 2010 bis 2012
4. **6.511 Männer**

Arbeitsblatt 7
Statistische Daten aus der Sozialversicherung
Versicherte – Jahresergebnis 2012
Entwicklung der anspruchsberechtigten Personen
in der Krankenversicherung
Jahresdurchschnitte 2007 - 2012

Tabelle 3

Zeile	Geschlecht	Jahr	Alle Anspruchs- berechtigten	d a v o n		von den Angehörigen sind Kinder
				Beitrags- leistende	Angehörige	
1	Männer und Frauen	2007	8.002.696	5.916.327	2.086.369	1.616.952
2		2008	8.049.580	5.988.514	2.061.066	1.606.516
3		2009	8.085.295	6.043.089	2.042.206	1.601.348
4		2010	8.131.341	6.105.882	2.025.459	1.592.932
5		2011	8.208.011	6.198.006	2.010.005	1.586.568
6		2012	8.273.700	6.288.432	1.985.268	1.572.333
7	Männer	2007	3.887.386	3.049.032	838.354	807.309
8		2008	3.913.227	3.080.573	832.654	801.305
9		2009	3.928.801	3.098.015	830.786	798.751
10		2010	3.950.565	3.122.911	827.654	793.746
11		2011	3.994.149	3.168.611	825.538	790.352
12		2012	4.033.268	3.214.241	819.027	783.380
13	Frauen	2007	4.115.310	2.867.295	1.248.015	809.643
14		2008	4.136.353	2.907.941	1.228.412	805.211
15		2009	4.156.494	2.945.074	1.211.420	802.597
16		2010	4.180.776	2.982.971	1.197.805	799.186
17		2011	4.213.862	3.029.395	1.184.467	796.216
18		2012	4.240.432	3.074.191	1.166.241	788.953

Quelle: Anspruchsberechtigtdatenbanken des Hauptverbandes.

Quelle:

http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=58267&p_tabid=2,

17.02.2014

Arbeitsblatt 8

Arbeitsauftrag: Informationen aus der Tabelle erfassen

Lesen Sie die Informationen aus der Tabelle und beantworten Sie die Fragen.

1. Wie viele **Männer und Frauen** waren im Jahr **2012** in der Krankenversicherung **anspruchsberechtigt**?

Antwort: _____

2. Wie viele **Männer** waren im Jahr **2007 Angehörige** in der Krankenversicherung?

Antwort: _____

3. Waren im Jahr **2010 mehr Männer oder mehr Frauen Beitragsleistende** in der Krankenversicherung?

Antwort: _____

4. Sehen Sie sich die **Tabelle „Männer und Frauen“** an. In welchem Jahr waren **mehr Angehörige** gesetzlich krankenversichert? Kreuzen Sie an.

Antwort: 2012 2008

Arbeitsblatt 9

Arbeitsauftrag: Rechenaufgaben lösen

Lesen Sie die Zahlen aus der Tabelle und bearbeiten Sie die Rechenaufgaben:

1. Um wie viele Personen ist die absolute Zahl aller Anspruchsberechtigten im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2007 gestiegen?

Antwort: _____ - _____ = _____

2. Wie viele Männer und Frauen waren im Jahr 2012 Anspruchsberechtigte?

Antwort: _____ + _____ = _____

3. Wie viele Kinder waren insgesamt von 2010 bis 2012 versichert?

Antwort: _____ + _____ + _____ = _____

4. Um wie viele Personen sank die absolute Zahl der angehörigen Männer von 2011 zum Jahr 2012?

Antwort: _____ - _____ = _____

Sequenz 4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Die Lernenden beschäftigen sich mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug zu „Arbeit und Gesundheit“. Ziel ist es, bewusst zu machen, was bei Krankheit oder Unfall in einem Arbeitsverhältnis zu beachten ist, welche rechtlichen Bestimmungen gelten, wenn das eigene Kind erkrankt und was im Mutterschutz gilt.

Ziele:

- Lernende kennen arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Lernende wissen, was sie bei Krankheit oder Unfall melden müssen
- Lernende kennen ihre Rechte bezüglich des Pflegeurlaubs
- Lernende kennen die rechtlichen Bestimmungen, welche im Mutterschutz gelten
- Lernende arbeiten an ihrer Lesekompetenz

Methode: Einzelarbeit, Paararbeit, Gruppenarbeit, Präsentation, Quiz;

Dauer: 180 Minuten

Benötigte Hilfsmittel: Texte, Flipchartpapier, Moderationskoffer, Pinnwand, Quizkarten;

Information für Trainerinnen und Trainer

Arbeitsblatt 10 und Arbeitsblatt 11:

Lesen der Texte, Erfassen von Informationen, Quiz

Die Lernenden lesen die Texte und unterstreichen die wichtigsten Informationen. Im Anschluss wird mit den Karteikarten (Anhang) ein Quiz gespielt. Auf der Vorderseite finden die Lernenden die Fragen, auf der Rückseite die Antworten. Diese Übung dient der Festigung des Gelesenen.

Um das Quiz noch spannender zu machen, werden z.B.: Schokobons für jede richtige Antwort verteilt. Diese dürfen im Anschluss an das Spiel genossen werden.

Arbeitsblatt 10

Szenario 4.1. Was muss ich im Krankheitsfall tun?

Arbeitsauftrag: Lesen Sie den Text und unterstreichen Sie die wichtigsten Informationen. Im Anschluss spielen wir ein Quiz und schauen, was Sie sich gemerkt haben.

Was muss ich im Krankheitsfall tun?

Was zu beachten ist, wenn man krank wird, ist oftmals nicht so einfach.

Was muss ich tun, wenn ich erkrankte oder einen Unfall hatte?

Wichtig ist, dass der Krankenstand dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin unverzüglich mitgeteilt wird. Dies passiert meistens telefonisch, vor Arbeitsbeginn oder spätestens zu Arbeitsbeginn. Anschließend sollte der/die Erkrankte unverzüglich einen Arzt/ eine Ärztin aufsuchen und eine Krankenstandsbestätigung bekommen. Diese Bestätigung muss Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsverhinderung enthalten. Eine Diagnose muss nicht angeführt sein. Wichtig ist nur die Information, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt.

Der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin hat das Recht eine Krankenstandsbestätigung zu verlangen, auch bei einem eintägigen Krankenstand.

Die Krankenstandsbestätigung übermitteln

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin eine Krankenstandsbestätigung zu übermitteln. Wird dies verabsäumt, kommt es zu Nachteilen. So lange keine Meldung vorliegt, verliert der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Anspruch auf Entgelt. Lohn bzw. das Entgelt für die Dauer des Versäumnisses müssen nicht bezahlt werden. Eine fristlose Entlassung ist aufgrund der Versäumnis nicht möglich.

Das Verhalten im Krankenstand

Wenn sie krank sind und nicht arbeiten können, sollten sie auch nicht zur Arbeit gehen. Sie gefährden damit ihre Gesundheit aber auch die Gesundheit der KollegInnen. Die Arbeitsfähigkeit bestimmt der/die behandelnde Arzt/ Ärztin.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sollte alles tun, um so rasch als möglich gesund zu werden. Bei einer Grippe oder einem grippalen Infekt ist es ratsam, Aufenthalte im Freien auf

das Allernötigste zu beschränken (Arztbesuche, Gang zur Apotheke). Bei einer psychischen Erkrankung hingegen, kann Spaziergehen ein Teil der Behandlung sein. Die Entscheidung darüber liegt beim Arzt/ bei der Ärztin.

Ist eine Kündigung im Krankenstand möglich?

Während des Krankenstandes ist man nicht vor einer Kündigung geschützt und kann seinen Arbeitsplatz verlieren. Die geltenden Kündigungsfristen und –termine sind einzuhalten. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen den Krankenstand bezahlen, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses im Krankenstand

In der Praxis werden Arbeitnehmern im Krankenstand oft einvernehmliche Lösungen angeboten, da mit dem Ende des Dienstverhältnisses auch die Zahlungspflicht des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin für den Krankenstand endet. Bei einer einvernehmlichen Lösung im Krankenstand erhalten Arbeitnehmer sofort Krankengeld von der Krankenkasse. Dieses ist aber ein verringerter Lohnersatz. Bis zum 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 50% der Bemessungsgrundlage (inkl. anteiliger Sonderzahlungen). Danach erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 60% der Bemessungsgrundlage.

Quelle:

Vgl.: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)

Arbeitsblatt 11

Szenario 4.2. Die Pflegefreistellung

Arbeitsauftrag: Lesen Sie den Text und unterstreichen Sie die wichtigsten Informationen. Im Anschluss spielen wir ein Quiz und schauen, was Sie sich gemerkt haben.

Die Pflegefreistellung

Was können Sie tun, wenn beispielsweise Ihr Kind krank wird? Haben Sie dann Anspruch auf „Pflegeurlaub“?

Ja, es besteht der Anspruch auf bezahlte Krankenpflegefreistellung, wenn ein/e im gemeinsamen Haushalt lebende/r Angehörige/r erkrankt, und sie diese/n pflegen.

Was sind nahe Angehörige?

Unter dem Begriff versteht man Ehepartner, eingetragene Partner, Lebensgefährten, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, leibliche Kinder der Ehepartner, welche im gemeinsamen Haushalt leben, Enkelkinder, Urenkelkinder, Adoptivkinder und Pflegekinder.

Was ist zu tun, wenn das Kind erkrankt?

Sie sind unverzüglich verpflichtet, den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu informieren, wenn eine Pflegefreistellung notwendig ist. Verlangen Sie unbedingt vom Arzt/ der Ärztin eine Bestätigung, welche Sie an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin weiterleiten.

In der Zeit der Pflegefreistellung haben Sie Anspruch auf das Entgelt, welches Sie auch bekommen, wenn Sie arbeiten gehen.

Pro Arbeitsjahr haben Sie Anspruch auf eine Woche Fortzahlung des Entgelts während der Pflegefreistellung. Hat ein Kind das 12. Lebensjahr noch nicht erreicht, steht Ihnen zusätzlich eine Woche Pflegefreistellung innerhalb eines Kalenderjahres, wenn es neuerlich krank wird.

Ab wann habe ich Anspruch auf Pflegefreistellung?

Sobald Sie ein Arbeitsverhältnis antreten, haben Sie Anspruch auf Pflegefreistellung. Erkrankungen sind sowohl akute Krankheiten als auch chronische Krankheiten. Eine Pflegebedürftigkeit muss gegeben sein.

Wenn das Kind ins Krankenhaus muss

Pflegefreistellung wird auch dann gewährt, wenn man das Kind (Wahl- oder Pflegekind) oder das leibliche Kind des Ehepartners/ der Ehepartnerin, des Lebensgefährten/ der Lebensgefährtin oder des eingetragenen Partners /der eingetragenen Partnerin im Krankenhaus betreut. Grundsätzlich ist eine Betreuung bis zum 10. Geburtstag des Kindes vorgesehen. Sind Kinder über 10 Jahre alt und ist vom Arzt/ von der Ärztin bestätigt, dass die Anwesenheit einer Bezugsperson erforderlich ist, können auch diese im Rahmen der Pflegefreistellung betreut werden.

Pflegefreistellung und Betreuungsfreistellung

Es kann passieren, dass die Betreuungsperson des gesunden Kindes wegen Krankheit oder einem Krankenhausbesuch nicht in der Lage, das Kind zu beaufsichtigen.

In diesem Fall können Sie die Pflegefreistellung als Betreuungsfreistellung nutzen.

Wichtig ist nur, dass Sie abklären, dass keine andere geeignete Person die Pflege oder Betreuung des kranken/gesunden Kindes übernehmen kann.

Was passiert, wenn mein Anspruch auf Pflegefreistellung schon verbraucht ist?

Sie können für die Pflege eines Kindes unter 12 Jahren Urlaub ohne vorherige Vereinbarung nehmen. Sie müssen noch Urlaubsanspruch haben. Geben Sie dem Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin sofort Bescheid, dass Sie Urlaub ohne Vereinbarung nehmen, um Ihr Kind zu pflegen.

Quelle:

Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html> (18.02.2014)

Arbeitsblatt 12

Szenario 4.3. Die schwangere Arbeitnehmerin

Arbeitsauftrag: Lesen Sie den Text und unterstreichen Sie die wichtigsten Informationen. Im Anschluss spielen wir ein Quiz und schauen, was Sie sich gemerkt haben.

Die schwangere Arbeitnehmerin - Karenz, Teilzeitbeschäftigung

Meldepflichten der schwangeren Arbeitnehmerin

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, ist dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin in Kenntnis zu setzen. Auch der voraussichtliche Geburtstermin ist bekannt zu geben. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann auch eine ärztliche Bestätigung verlangen.

Die Arbeitnehmerin hat innerhalb der vierten Woche vor Beginn der Schutzpflicht (Mutterschutz) den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin auf den Beginn derselben hinzuweisen.

Meldepflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Nachdem die schwangere Arbeitnehmerin den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin informiert hat, ist diese/r verpflichtet, das Arbeitsinspektorat zu verständigen.

In der Meldung an das Arbeitsinspektorat sind folgende Informationen anzugeben: Firma, Name und Geburtsdatum der schwangeren Arbeitnehmerin, Tätigkeit, Arbeitsplatz, voraussichtlicher Geburtstermin.

Das Arbeitsinspektorat achtet darauf, dass der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin die Pflichten für schwangere Arbeitnehmerinnen einhält.

Konsequenzen der Schwangerschaftsmeldung

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für:

- Arbeiterinnen
- Angestellte
- Lehrlinge

Mit Abweichungen gelten die Bestimmungen auch für:

- Heimarbeiterinnen
- Hausgehilfinnen und Hausangestellte
- Vertragsbedienstete und Beamtinnen des Bundes
- Landes- und Gemeindebedienstete, die in Betrieben beschäftigt sind
- Landeslehrerinnen

Im Mutterschutzgesetz werden selbständig erwerbstätige Frauen nicht berücksichtigt.

Pflichten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin

Wenn es Gefahren von Sicherheit und Gesundheit für die werdende Mutter gibt, muss der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin diese beurteilen und bei Bedarf Schutzmaßnahmen ergreifen.

Diese können sein:

- Änderung der Beschäftigung
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Verkürzung der Arbeitszeit
- Arbeitsplatzwechsel
- gänzliche Dienstfreistellung

Erhält die schwangere Arbeitnehmerin eine neue Beschäftigung, muss diese für sie zumutbar sein. Sie kann sich auch weigern, eine verbotene Arbeit zu erbringen. Dies ist kein Grund für eine Kündigung oder Entlassung. Die Arbeitnehmerin hat weiterhin Anspruch auf die volle Fortzahlung des Entgelts.

Ein Beschäftigungsverbot für werdende Mütter besteht:

- bei schweren körperlichen Arbeiten
- bei Arbeiten mit schädlichen Stoffen
- bei Arbeiten mit Geräten, die Mutter und Kind schaden
- beim Heben und Tragen von schweren Lasten
- bei ständigem Sitzen oder Stehen
- bei Arbeiten mit Gefahren einer Berufserkrankung
- bei besonders belästigen Gerüchen, Tabakrauch.

Für werdende Mütter besteht ein Verbot von Überstunden bzw. darf die Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag nicht überschritten werden. Dies sind maximal neun Stunden pro Tag oder maximal 40 Stunden pro Woche. (§8a MSchG).

Werdende Mütter dürfen keine Nacharbeit verrichten (zwischen 20:00 und 06:00 Uhr). Es gibt Ausnahmen durch individuelle Genehmigungen bis maximal 22:00 Uhr durch das Arbeitsinspektorat für:

- Gastgewerbe
- Verkehrswesen
- Kulturbereich
- Krankenpflegewesen

Danach muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden bestehen (§6 MSchG).

Für werdende Mütter gilt ein Verbot für Sonn- und Feiertagsarbeit. Es kann auch hier Ausnahmen geben. Allerdings hat die Arbeitnehmerin nach der Sonntagsarbeit Anspruch auf 36 Stunden durchgehende Ruhezeit. Nach einem Feiertag sind es 24 Stunden (§7 MSchG).

Beachtet der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin das Beschäftigungsverbot nicht, macht er/sie sich strafbar.

Es gibt ein individuelles Beschäftigungsverbot, welches bei einer Gefährdung von Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind gegeben ist. Die Freistellung vom Dienst erfolgt durch den Amtsarzt/ die Amtsärztin oder Arbeitsinspektorat.

Für werdende Mütter besteht acht Wochen vor der voraussichtlichen Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Diese endet acht Wochen nach der Geburt (§3 MSchG, §5 MSchG).

Für schwangere Arbeitnehmerinnen besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Dienstnehmerin kann während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Geburt nicht gekündigt werden. Wird eine Kündigung ausgesprochen, ist diese nicht gültig, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb von fünf Arbeitstagen ihre Schwangerschaft bekannt gibt.

Eine Kündigung in der Schwangerschaft kann nur durch eine Zustimmung des Gerichts erfolgen. Gleichzeitig muss auch der Betriebsrat informiert werden (§10 MSchG, §12 MSchG).

Finanzielle Auswirkungen für die Arbeitnehmerin

Die schwangere Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Entgelt. Während der Schutzfrist wird das Entgelt nicht durch den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin bezahlt. Das so genannte Wochengeld wird durch die zuständige Krankenkasse bezahlt (§162 Abs.3 ASVG).

Wird die schwangere Arbeitnehmerin aufgrund eines individuellen Beschäftigungsverbot freigestellt, erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Die Auszahlung des vorgezogenen Wochengeldes erfolgt durch die zuständige Krankenkasse (§ 162 Abs.1 ASVG).

Ein Antrag auf Wochengeld ist mit der Arbeits- und Entgeltbestätigung vom Arbeitgeber und der ärztlichen Bestätigung des Arztes über den Geburtstermin zu Beginn der Schutzfrist bei der Krankenkasse einzubringen. Als Grundlage zur Berechnung des Wochengeldes ist der Nettobezug der letzten 3 Monate inklusive Sonderzahlungen für diesen Zeitraum (§14 MSchG).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Wochengeld (außer bei Selbstversicherung) oder Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin.

Quelle:

Vgl.: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Szenario 4.3. Wir spielen ein Quiz

Unfall oder Krankheit

1

?

Was muss ich unverzüglich tun, wenn ich krank werde oder einen Unfall habe?

die kärntner volkshochschulen   bm:uk



Unfall oder Krankheit

Antwort:

Bei Krankheit oder Unfall ist der Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen.

Wichtig: Gehen Sie sofort zum Arzt und lassen Sie sich eine Krankenstandsbestätigung aushändigen. Der Arbeitgeber kann diese ab dem ersten Krankenstandstag verlangen.

Quelle: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)

die kärntner volkshochschulen   bm:uk



Meldepflicht Krankheit/ Unfall

2

Was kann passieren, wenn ich meine Krankenstandsbestätigung nicht an den Arbeitgeber weiterleite?

Meldepflicht Krankheit/ Unfall

Antwort:

Für die Dauer der Säumnis verlieren Sie den Anspruch auf Lohn oder Entgelt.

Wichtig: Der Melde- und Nachweispflicht unverzüglich nachkommen.

Quelle: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)



Kündigung im Krankenstand

3

Ist eine Kündigung im Krankenstand möglich?

Kündigung im Krankenstand

Im Krankenstand ist man nicht vor einer Kündigung geschützt. Unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen ist eine Kündigung möglich.

Wichtig: Wenn der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, muss der/die ArbeitnehmerIn den Krankenstand bezahlen.

Quelle: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)



Einvernehmliche Auflösung

4

Was muss man bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses im Krankenstand beachten?

Einvernehmliche Auflösung

Mit dem Ende des Dienstverhältnisses endet auch die Zahlungspflicht durch den/die ArbeitgeberIn. Das Krankengeld wird sofort von der Krankenkasse gezahlt.

Wichtig: Das Krankengeld der Krankenkasse ist ein verringerter Lohnersatz. Bis zum 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit erhält der/die ArbeitnehmerIn 50% der Bemessungsgrundlage (inkl. anteiliger Sonderzahlungen).

Quelle: Arbeiterkammer, <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)



Pflegefreistellung

5

Eine Pflegefreistellung kann für die Betreuung von nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden.

Wer gilt als nahe/r Angehörige/r?

Pflegefreistellung

Nahe Angehörige sind EhepartnerInnen, eingetragene PartnerInnen, LebensgefährtenInnen, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, leibliche Kinder der EhepartnerInnen, welche im gemeinsamen Haushalt leben, Enkelkinder, Urenkelkinder, Adoptivkinder und Pflegekinder.

Quelle: Arbeiterkammer, <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html>(18.02.2014)



Pflegefreistellung

6

Was muss ich tun, wenn mein Kind krank wird?

Pflegefreistellung

Es ist wichtig den/die ArbeitgeberIn unverzüglich zu informieren, wenn eine Pflegefreistellung notwendig ist.
Verlangen Sie unbedingt vom Arzt/ der Ärztin eine Bestätigung, welche Sie an den/die ArbeitgeberIn weiterleiten.

Quelle: Arbeiterkammer, <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html>(18.02.2014)



Pflegefreistellung

7

Wie viele Tage habe ich Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung?

Pflegefreistellung

Pro Kalenderjahr beträgt der Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung eine Woche.

Hat ein Kind das 12. Lebensjahr noch nicht erreicht, steht Ihnen zusätzlich eine Woche Pflegefreistellung innerhalb eines Kalenderjahres, wenn es neuerlich krank wird.

Haben Sie den Anspruch bereits verbraucht, können Sie ohne vorherige Vereinbarung zur Pflege des Kinder (unter 12 Jahren) Urlaub nehmen.

Quelle: Arbeiterkammer, <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html>(18.02.2014)



Pflege– und Betreuungsfreistellung

8

Was können Sie machen, wenn die Betreuungsperson des Kindes wegen Krankheit nicht in der Lage ist, das Kind zu beaufsichtigen?

Pflege– und Betreuungsfreistellung

In diesem Fall ist es möglich, die Pflegefreistellung als Betreuungsfreistellung zu nutzen.

Wichtig: Klären Sie ab, dass keine andere geeignete Person die Betreuung des Kindes übernehmen kann.

Quelle: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html> (18.02.2014)



Meldepflicht in der Schwangerschaft

9

Wann muss die Schwangerschaft dem/der ArbeitgeberIn bekannt gegeben werden?

Meldepflicht in der Schwangerschaft

Der/die ArbeitgeberIn ist in Kenntnis zu setzen, sobald die Schwangerschaft bekannt ist.

Wichtig: Zusätzlich ist der voraussichtliche Geburtstermin bekannt zu geben. Der/die ArbeitgeberIn kann auch eine ärztliche Bestätigung verlangen.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Meldepflicht in der Schwangerschaft

10

Wen muss der/die ArbeitgeberIn informieren, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist?

Meldepflicht in der Schwangerschaft

Das Arbeitsinspektorat ist zu verständigen.

Wichtig: Der/die ArbeitnehmerIn muss folgende Informationen angeben: Firma, Name und Geburtsdatum der schwangeren ArbeitnehmerIn, Tätigkeit, Arbeitsplatz, voraussichtlicher Geburtstermin.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Das Arbeitsinspektorat

11

Worauf achtet das Arbeitsinspektorat im Falle einer Schwangerschaft?

Meldepflicht in der Schwangerschaft

Das Arbeitsinspektorat achtet darauf, dass der/die ArbeitgeberIn die Pflichten für schwangere Arbeitnehmerinnen einhält.

Wichtig: Wenn es Gefahren von Sicherheit und Gesundheit für die werdende Mutter gibt, muss der/die ArbeitgeberIn diese beurteilen und bei Bedarf Schutzmaßnahmen ergreifen.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Schutzmaßnahmen in der SSW

12

Welche Schutzmaßnahmen müssen von dem/der ArbeitgeberIn für schwangere Mitarbeiterinnen getroffen werden?

Schutzmaßnahmen in der Schwangerschaft

- Änderung der Beschäftigung
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Verkürzung der Arbeitszeit
- Arbeitsplatzwechsel
- Gänzliche Dienstfreistellung

Wichtig: Die neue Beschäftigung muss der schwangeren Arbeitnehmerin zumutbar sein. Sie kann sich weigern, verbotene Arbeiten auszuführen. Dies ist kein Grund für eine Kündigung oder Entlassung.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Beschäftigungsverbot in der SSW

13

Wann besteht ein Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft?

Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft

- bei schweren körperlichen Arbeiten
- bei Arbeiten mit schädlichen Stoffen
- bei Arbeiten mit Geräten, die Mutter und Kind schaden
- beim Heben und Tragen von schweren Lasten
- bei ständigem Sitzen oder Stehen
- bei Arbeiten mit Gefahren einer Berufskrankheit
- bei besonders belästigenden Gerüchen, Tabakrauch

Wichtig: Es besteht ein Verbot von Überstunden bzw. darf die Normalarbeitszeit lt. Kollektivvertrag nicht überschritten werden. Das sind maximal 9 Stunden pro Tag und maximal 40 Stunden pro Woche.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Individuelles Beschäftigungsverbot

14

Wann tritt ein individuelles Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen ein?

Individuelles Beschäftigungsverbot

Bei der Gefährdung von Leben und Gesundheit von Mutter und Kind erfolgt die Freistellung vom Dienst durch AmtsärztIn oder Arbeitsinspektorat.

Wichtig: Für werdende Mütter besteht acht Wochen vor der voraussichtlichen Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Diese endet acht Wochen nach der Geburt.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Kündigungs– und Entlassungsschutz

15

Wie lange dauert der besondere
Kündigungs– und Entlassungsschutz für
schwängere Dienstnehmerinnen?

Kündigungs– und Entlassungsschutz

Die Dienstnehmerin kann während der Schwangerschaft und
bis vier Monate nach der Geburt nicht gekündigt werden.

Wichtig: Wird eine Kündigung ausgesprochen, ist diese nicht gültig, wenn die Arbeitneh-
merin innerhalb von 4 Arbeitstagen ihre Schwangerschaft bekannt gibt.
Eine Kündigung in der Schwangerschaft kann nur durch die Zustimmung des Gerichts er-
folgen.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Wochengeld

16

Wer bezahlt das Wochengeld während der Schutzfrist?

Wochengeld

Während der Schutzfrist wird das Entgelt nicht vom/von der ArbeitgeberIn bezahlt. Das so genannte Wochengeld wird durch die zuständige Krankenkasse ausbezahlt.

Wichtig: Bei einem individuellen Beschäftigungsverbot erfolgt die Auszahlung des vorgezogenen Wochengeldes durch die zuständige Krankenkasse.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)



Anspruch Wochengeld

17

Habe ich Anspruch auf Wochengeld, wenn ich geringfügig beschäftigt bin?

Anspruch Wochengeld

Nein, bei einer geringfügigen Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Wochengeld (außer bei Selbstversicherung) oder Entgeltfortzahlung.

Quelle: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)

Quellenverzeichnis

Arbeiterkammer Österreich

Verhalten im Krankheitsfall

<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/krankheitundpflege/krankheit/Krankenstand.html> (18.02.2014)

Arbeiterkammer Österreich

Pflegefreistellung

<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html> (18.02.2014)

Bundeskanzleramt Österreich

Mutterschutz

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.0803000.html> (18.02.2014)

Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger

Zahlen und Fakten

http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=58267&p_tabid=2 (17.02.2014)

Kärntner Gebietskrankenkasse

Versicherungsschutz

http://www.kgkk.at/portal27/portal/kgkkportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=4763&p_tabid=4 (27.01.2014)

Österreichische Sozialversicherung

Geschichte

http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=961&p_tabid=6 (20.01.2014)

6. Abbildungsverzeichnis

Bundesarchiv

Bundesarchiv Bild 183-S0628-0005, Foto: Gahlbeck, Friedrich, 28. Juni 1977

http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Bundesarchiv_Bild_183-S0628-0005,_Tagebau_Espenhain,_Meliorationsarbeiten.jpg (18.02.2014)

Die Kärntner Volkshochschulen

Arbeit im Büro

Arbeit an der Nähmaschine

Arbeit in der Landwirtschaft

<http://www.morgenweb.de/region/schwetzingen-zeitung-hockenheimer-tageszeitung/ketsch/wandel-auf-der-scholle-und-im-stall-1.689748> (17.01.2014)

Frau mit Kindern in der Waschküche

<http://www.wien.gv.at/kultur/archiv/geschichte/ueberblick/stadtwachstum.html> (17.01.14)

1. Mai – Tag der Arbeit

Tim Reckmann/ pixelio.de