



Österreichische
Tierärztekammer



tätki

TIERÄRZTIN UND KIND, STAND JULI 2014



TIERÄRZTIN UND KIND

STAND JULI 2014

Im Zusammenhang mit Schwangerschaften und der Geburt eines Kindes stellen sich immer wieder eine Reihe von Fragen bezüglich Mutterschutz, Karenz sowie Kinderbetreuungsgeld, aber auch arbeitsrechtlicher Natur, hier daher ein kurzer Überblick über die wichtigsten Informationen:

Legende



Achtung!



weiterführende links



Karenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch der Mutter beziehungsweise des Vaters gegenüber dem Arbeitgeber, von der Arbeitspflicht befreit zu werden. Dem gegenüber entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Zahlung des Entgeltes. Die Bestimmungen über die Karenz sind also nur für Tierärzte im Angestelltenverhältnis sowie für Dienstgeber relevant. Selbständige Tierärztinnen können hingegen nicht in Karenz gehen. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz, der Arbeitgeber kann die Karenz daher nicht verweigern. Es sind Meldefristen einzuhalten.

Mehr Informationen über die Karenz und detaillierte Auskunft über etwaige Gestaltungsmöglichkeiten erhalten Sie direkt bei der Arbeiterkammer www.arbeiterkammer.at.



Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine staatliche Geldleistung bedingt durch die Geburt eines Kindes. Diese Geldleistung gebührt unabhängig davon ob ein Dienstverhältnis existiert oder nicht. Die Bestimmungen zum Kinderbetreuungsgeld betreffen also selbständige Tierärzte gleichermaßen wie unselbständig tätige sowie derzeit nicht tätige Tierärzte. Für das Kinderbetreuungsgeld stehen zahlreiche Varianten zur Verfügung welche unter www.help.gv.at sehr übersichtlich dargestellt sind.

Link: www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080600.html.



Mutterschutz

Unter Mutterschutz sind die Beschäftigungsverbote wegen Geburt eines Kindes zu verstehen. Derartige Beschäftigungsverbote bestehen für Arbeitnehmerinnen, die in einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit zu ihrem Arbeitgeber stehen. Die angestellte schwangere Tierärztin darf ab sofort gegebenenfalls – je nachdem wie das Arbeitsinspektorat entscheidet – nicht mehr tätig werden.

Das Mutterschutzgesetz unterscheidet zwischen einem absoluten, einem individuellen und einem arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot gilt für alle Arbeitnehmerinnen ab acht Wochen vor dem Geburts-termin bis zum Ende der achten Woche nach der Geburt eines Kindes. In dieser Zeit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden.

Zwar bleibt ein bestehendes Dienstverhältnis während dieser Zeit aufrecht, die werdende Mutter ist aber von der Erbringung von Arbeitsleistungen befreit. Der Dienstgeber ist im Gegenzug von der Bezahlung des Entgeltes befreit und meldet die Dienstnehmerin einen Tag vor Beginn der Achtwochenfrist bei der Gebietskrankenkasse wegen Eintritt des Mutterschutzes ab.

Der Anspruch auf Wochengeld besteht grundsätzlich bei Beschäftigungsverhältnissen über der Geringfügigkeitsgrenze, für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kann es Ausnahmen geben. Kommt das Kind später als zum errechneten Termin zur Welt und ist

dadurch die Schutzfrist vor der Geburt länger als acht Wochen, so ändert sich die Achtwochenfrist nach der Geburt dadurch nicht.

Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Achtwochenfrist nach der Geburt auf mindestens zwölf Wochen.

Individuelles Beschäftigungsverbot (umgangssprachlich auch: vorzeitiger Mutterschutz)

Dieses medizinisch indizierte Beschäftigungsverbot geht über die Achtwochenfrist vor der Geburt hinaus und kommt nur dann in Betracht, wenn eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Schwangeren und/oder des Kindes besteht. Dieses Beschäftigungsverbot stellt also auf die spezifische Situation der Mutter und/oder des Kindes ab und bedarf eines qualifizierten Zeugnisses eines Amtsarztes, eine bloße Empfehlung der behandelnden Ärztin reicht hingegen nicht aus!

Auch während des individuellen Beschäftigungsverbotes gebührt grundsätzlich Wochengeld.

Der Anspruch auf Wochengeld besteht grundsätzlich bei Beschäftigungsverhältnissen über der Geringfügigkeitsgrenze, für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kann es Ausnahmen geben.

Arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot

Aufgrund der Gegebenheiten des Arbeitsplatzes kann ebenfalls ein Beschäftigungsverbot bestehen wobei die Beschäftigung gänzlich oder auch nur teilweise verboten werden kann. Derartige Beschäftigungsverbote gelten grundsätzlich bis zum Ablauf von mindestens zwölf Wochen nach der Geburt, zuständig für die Einhaltung dieses Verbotes ist das jeweilige Arbeitsinspektorat.

Um im Falle der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin rasch reagieren zu können, besteht für Arbeitgeber die Verpflichtung, die Gefahren von werdenden und stillenden Müttern zu ermitteln und zu beurteilen. Besteht eine Gefährdung der Gesundheit/Sicherheit hat der Dienstgeber diese Gefahren durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen, ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerin nicht zumutbar, so ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Arbeitnehmerin von der Arbeit freizustellen, wobei der Arbeitgeber zur Weiterzahlung des Entgelts verpflichtet ist.



Verboten sind insbesondere folgende Tätigkeiten

- schwere körperliche oder gefährliche Arbeit (heben und tragen schwerer Lasten,
- Arbeit die überwiegend im Stehen verrichtet wird, Arbeiten bei denen die werdende Mutter gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt ist).
- Nachtarbeit (20.00 bis 6:00 Uhr)
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Überstunden

Wochengeld

Für die Zeit des absoluten und des individuellen Beschäftigungsverbotes besteht für angestellte Tierärztinnen ein grundsätzlicher Anspruch auf Wochengeld. Die Zuständig-

keit liegt bei der Gebietskrankenkasse. Der Anspruch auf Wochengeld besteht grundsätzlich bei Beschäftigungsverhältnissen über der Geringfügigkeitsgrenze, für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kann es Ausnahmen geben. Bei bereits beendeten Dienstverhältnissen kann unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls ein Anspruch auf Wochengeld bestehen. Das Wochengeld ist ab der 8. Woche vor dem errechneten Geburtstermin bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zu beantragen.

Familienbeihilfe

Wenn die Eltern ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, besteht ein Anspruch auf Familienbeihilfe. Diese wird grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt. Unter gewissen Voraussetzungen ist auch ein Bezug über das 18. Lebensjahr hinaus möglich. Die Familienbeihilfe kann jederzeit beim Wohnsitzfinanzamt beantragt werden, mehr Informationen dazu erhalten Sie unter www.help.gv.at.



Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bei einem unbefristeten Dienstverhältnis besteht ab Meldung der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Eine Kündigung kann während dieser Zeit rechtswirksam nur mit der Zustimmung eines Gerichtes erfolgen. Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist möglich, muss in diesen Fällen allerdings schriftlich vereinbart werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Elternteilzeit

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und einer mindestens 3-jährigen Beschäftigungsdauer der Mutter in diesem Betrieb haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Elternteilzeit. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind kann die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren (kein Rechtsanspruch). Für beide Varianten gilt dann ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe die Teilzeit ausüben zu wollen, frühestens aber jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes.

Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis dennoch eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Erforderliche Meldungen bei Schwangerschaft

Meldung der Arbeitnehmerin

Die Arbeitnehmerin hat die Schwangerschaft – unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins – dem Arbeitgeber mitzuteilen, damit sich der Arbeitgeber an die gesetzlichen Mutterschutzbestimmungen halten kann. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen (also auch bloß mündlich), es empfiehlt sich aber eine schriftliche Mitteilung.

Ab Kenntnis der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber zur Einhaltung der Schutzbestimmungen nach dem Mutterschutzgesetz verpflichtet. Sollte die schwangere Arbeitnehmerin die Schwangerschaft nicht melden drohen ihr zwar keine Sanktionen, Ziel und Zweck der Meldevorschrift ist es ja, die werdende Mutter und das Kind vor Gefahren zu schützen. Allerdings kann der Arbeitgeber dann auch nicht für mögliche Schäden ver-

antwortlich gemacht werden kann, die entstanden sind, weil diese Schutzbestimmungen nicht eingehalten wurden!

Meldung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss das Arbeitsinspektorat unverzüglich und schriftlich darüber informieren, dass er eine Schwangere beschäftigt (Formular des Arbeitsinspektorates siehe Link:

www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/42E4879B-EBE3-43A7-85BA-3685A4C104FA/0/mschg36_2013.pdf.



Eine Kopie dieser Bekanntgabe muss der Arbeitnehmerin ausgehändigt werden.

ACHTUNG: Wird diese Mitteilung nicht gemacht begeht der Arbeitgeber eine Verwaltungsübertretung kann von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde bestraft werden!