

STAND: AUGUST 2025



 **vet**UNTERNEHMER
EINE FACHPUBLIKATION DER ÖSTERREICHISCHEN TIERÄRZTEKAMMER

Beruf und Kind



Österreichische
Tierärztekammer



HINWEIS

Diese Broschüre wurde mit aller gebotener Sorgfalt erstellt. Für allfällige Fehldarstellungen übernehmen wir keine Haftung. Die Broschüre kann und soll daher die fachkundige Beratung nicht ersetzen.

IMPRESSUM

Medieninhaber/Verleger:

Österreichischer Tierärzteverlag Ges.m.b.H.

Herausgeber:

Österreichische Tierärztekammer,
Hietzinger Kai 87, 1130 Wien

Text:

Mag. Nicole Hafner-Kragl,
Österreichische Tierärztekammer

Redaktion:

Mag. Silvia Stefan-Gromen,
Österreichischer Tierärzteverlag

Art Direction und Layout:

Manevera GmbH

Lektorat:

Mag. Bernhard Paratschek

Fotonachweis:

iStockphoto LP – falls nicht anders angegeben

Urheberrechte:

Sämtliche Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil der Publikation darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Nachdruck nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Herausgebers gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Beruf und Kind

01 Arbeits- und Sozialrecht	4
02 Standesrecht.....	11
03 Was muss ich als Arbeitgeber*in einer schwangeren Arbeitnehmerin beachten?	12
04 Was muss ich als Selbstständige bei Schwangerschaft beachten?	13
05 Zuständigkeiten/Kontaktstellen	14
06 FAQ.....	15



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

Mutterschutz

Für alle Frauen, die sich in einem Angestelltenverhältnis befinden, gelten im Fall einer Schwangerschaft die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG). Die Mutterschutzbestimmungen gliedern sich in Beschäftigungsverbote und Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen.

Meldung der Schwangerschaft

Eine Schwangerschaft ist grundsätzlich der*dem Arbeitgeber*in (AG) zu melden, sobald die Arbeitnehmerin (AN) davon erfährt. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen (also auch bloß mündlich). Es empfiehlt sich aber eine schriftliche Mitteilung. Ab diesem Zeitpunkt ist das MSchG mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen anwendbar.

Beschäftigungsverbote

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. Zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für werdende Mütter am Arbeitsplatz zählen die sogenannten Beschäftigungsverbote; nämlich (i) das Verbot bestimmter Arbeiten (arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot), (ii) das absolute Beschäftigungsverbot und (iii) das individuelle Beschäftigungsverbot (vorzeitiger Mutterschutz).

Diese Unterscheidung ist wichtig, denn sowohl beim individuellen als auch beim absoluten Beschäftigungsverbot besteht ein Anspruch auf Wochengeld gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger. Demgegenüber besteht beim arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot kein Anspruch auf Wochengeld. Hier ist die Schwangere von dem*der Arbeitgeber*in unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Klarstellung: eine Schwangerschaft führt nicht zu einer Krankschreibung. Lediglich bei bestimmten medizinischen Indikationen kann ein vorzeitiger Mutterschutz ausgesprochen werden (siehe „individuelles Beschäftigungsverbot“).

Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot gilt für alle Arbeitnehmerinnen ab acht Wochen vor dem Geburtstermin bis zum Ende der achten Woche nach der Geburt eines Kindes. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz zumindest zwölf Wochen nach der Geburt.

In dieser Zeit dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden. Das Dienstverhältnis bleibt aufrecht, die werdende Mutter ist aber von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung befreit. Die*Der Dienstgeber*in ist im Gegenzug von der Bezahlung des Entgelts befreit und meldet die Dienstnehmerin einen Tag vor Beginn der Achtwochenfrist bei der Gebietskrankenkasse wegen Eintritt des Mutterschutzes ab. Die werdende Mutter kann einen Antrag auf Wochen-

geld bei dem zuständigen Krankenversicherungsträger stellen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, weil das Baby früher als geplant auf die Welt gekommen ist, verlängert sich das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Individuelles Beschäftigungsverbot (umgangssprachlich „Frühkarenz“ oder auch „vorzeitiger Mutterschutz“)

Hierbei handelt es sich um eine medizinisch notwendige Freistellung, die nichts mit der Art der Tätigkeit bzw. mit der Arbeitsplatzsituation zu tun hat. Das individuelle Beschäftigungsverbot tritt ein, wenn eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Schwangeren und/oder des Kindes besteht. In einem solchen Fall kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine Freistellung von der Arbeit erfolgen.

Arbeitnehmerinnen erhalten in diesem Fall ein Freistellungszeugnis von einem*einer Fachärzt*in für Frauenheilkunde oder für Innere Medizin. In besonderen Fällen hat die Freistellung von einem*einer Amtsärzt*in zu erfolgen.

Das Freistellungszeugnis ist dem*der Arbeitgeber*in vorzulegen, denn ab diesem Zeitpunkt darf die werdende Mutter nicht mehr beschäftigt werden. Mit Vorlage beginnt der Anspruch auf Wochengeld („vorgezogenes Wochengeld“) und der*die Arbeitgeber*in wird von der Entgeltfortzahlungspflicht befreit. Das Freistellungszeugnis ist dem Antrag auf Wochengeld beim zuständigen Krankenversicherungsträger vorzulegen.

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 Verbots ist das jeweilige Arbeitsinspektorat.

Um im Falle der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin rasch reagieren zu können, besteht für Arbeitgeber*innen die Verpflichtung, die Gefahren von werdenden und stillenden Müttern schon im Vorfeld im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung zu ermitteln und zu beurteilen.

Besteht eine Gefährdung der Gesundheit/Sicherheit, hat der*die Arbeitgeber*in diese Gefahren durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem*der Arbeitgeber*in 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*die Arbeitgeber*in (im Gegensatz zum individuellen und absoluten Beschäftigungsverbot) 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

Für **angestellte Tierärztinnen** und **Arbeitgeber*innen** existiert hier ein eigenes, vom Arbeitsinspektorat gemeinsam mit der Österreichischen Tierärztekammer erstelltes Merkblatt, dass [hier](#) downloaden können ("Mutterschutz bei Tierärztinnen"). In diesem Merkblatt sind die erlaubten und verbotenen Tätigkeiten in einer Tierarztpraxis angeführt, damit der*die Arbeitgeber*in eine Mutterschutzevaluierung durchführen kann. Alle Frauenarbeitsplätze müssen von den*den Arbeitgeber*innen dahingehend überprüft werden, ob Gefahren für die Schwangere oder die stillende Mutter bestehen, wenn diese dort weiterhin tätig ist.



Wochengeld

Für die Zeit des absoluten und des individuellen Beschäftigungsverbots besteht für angestellte Tierärztinnen ein grundsätzlicher Anspruch auf Wochengeld. Selbstständige Tierärztinnen können ebenfalls Wochengeld in Anspruch nehmen. Die Besonderheiten dazu finden Sie in Kapitel 04. Zuständig ist hier der zuständige Sozialversicherungsträger. Der Anspruch besteht grundsätzlich bei Beschäftigungsverhältnissen über der Geringfügigkeitsgrenze. Geringfügig Beschäftigte haben einen Anspruch auf Wochengeld, wenn sie von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. Bei bereits beendeten Dienstverhältnissen kann unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls ein Anspruch auf Wochengeld bestehen.

Die Höhe beträgt 80% vom Durchschnitt der letzten drei Netto-Monatsgehälter inkl. anteiliger Sonderzahlungen. Das Wochengeld gebührt acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und acht Wochen nach der Geburt. Bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburten 12 Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitigem Mutterschutz (individuelles Beschäftigungsverbot, „Frühkarenz“) kann das Wochengeld bereits früher ausbezahlt werden und der Anspruch verlängert sich entsprechend.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (siehe unten) besteht ab dem Tag der Geburt, ruht aber während Auszahlung des Wochengeldes. Sollte das Kinderbetreuungsgeld höher als das Wochengeld sein, wird die Differenz ausbezahlt.

Karenz

Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch der Mutter bzw. des Vaters gegenüber der*dem Arbeitgeber*in, von der Arbeitspflicht befreit zu werden. Dem gegenüber entfällt die Verpflichtung des*der Arbeitgebers*in auf Zahlung des Entgeltes. Die Bestimmungen über die Karenz sind also nur für Tierärzt*innen im Angestelltenverhältnis relevant. Selbstständige Tierärzt*innen können hingegen nicht in Karenz gehen, haben aber dennoch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Siehe dazu Kapitel 04. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz. Der*die Arbeitgeber*in kann die Karenz daher nicht verweigern.

Eine Karenz kann maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes bzw. bei Alleinerziehenden bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats vereinbart werden.

Eine einmal dem*der Arbeitgeber*in gemeldete Karenz kann spätestens drei Monate vor dem Ende bei dem*der Arbeitgeber*in verlängert werden. Haben Sie ursprünglich eine Karenz von weniger als drei Monaten gemeldet, müssen Sie die Verlängerung erst zwei Monate vor dem Ende melden. Eine einseitige Verkürzung der Karenz ist nicht möglich. Einer solchen muss der bzw. die Arbeitgeber*in zustimmen.

Kinderbetreuungsgeld (KBG)

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine staatliche Geldleistung die durch die jeweiligen Sozialversicherungsträger (z.B. ÖGK, SVS) zur Auszahlung gelangt. Sie gebührt unter bestimmten Voraussetzungen aufgrund der Geburt eines Kindes. Diese Geldleistung gebührt unabhängig davon, ob ein Dienstverhältnis existiert oder nicht. Die Bestimmungen zum Kinderbetreuungsgeld betreffen also selbstständige und unselbstständige Tierärzt*innen gleichermaßen.

Es gibt zwei verschiedene Systeme des Kinderbetreuungsgeldbezugs, das einkommensabhängige und das pauschale Kinderbetreuungsgeld. Ein Umstieg bei laufendem Bezug ist nicht möglich. Der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes kann zwischen den Eltern geteilt werden. Hier ein kurzer Überblick über beide Systeme:

Kinderbetreuungsgeldkonto (Pauschalsystem)

Die Höhe des Bezuges variiert je nach gewählter Anspruchsdauer. Die Bezugsdauer schwankt zwischen 365 bis 851 Tage ab Geburt des Kindes, wenn ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Wenn beide Eltern das Kinderbetreuungsgeld beziehen, kann der Anspruch auf bis zu 1063 Tage verlängert werden.

Mithilfe des vom Bundeskanzleramt zur Verfügung gestellten [„Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner“](#) können die verschiedensten Varianten berechnet werden.



Für eine Beratung beziehungsweise für genauere Informationen, auch hinsichtlich aktueller Zuverdienstgrenzen und etwaigen Möglichkeiten der Beihilfe, wenden Sie sich bitte an die dafür zuständigen Stellen - die Sozialversicherungsträger.

Während dem Bezug des pauschalen Kinderbetreuungsgeld darf der jährliche Zuverdienst bis zu 60% der Letzteinkünfte (aus dem Kalenderjahr vor der Geburt) betragen. Die aktuell gültige Mindestzuverdienstgrenze kann auf der Webseite des Bundeskanzleramtes [hier](#) eingesehen werden.



Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gebührt längstens für 365 Tage ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile gebührt es längstens für 426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei ein Elternteil maximal 365 Tage Kinderbetreuungsgeld beziehen kann und jeder Bezugsblock mindestens 61 Tage betragen muss.

Der antragstellende Elternteil muss im Zeitraum 182 Tage vor Geburt bzw. im Zeitraum 182 Tage vor Beginn des Mutterschutzes (oder einer dem Mutterschutz gleichartigen Situation wie z.B. die Inanspruchnahme einer Betriebshilfe) durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausüben. Zudem dürfen in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld etc.) bezogen worden sein. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in diesem 182-Tage-Zeitraum von insgesamt bis zu 14 Tagen sind irrelevant.

Die Berechnung des Tagsatzes beträgt 80% der Letzteinkünfte aus dem Jahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (lt. Steuerbescheid). Bei Bezieherinnen des Wochengeldes beträgt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld 80% des Wochengeldes, wobei danach eine Günstigkeitsrechnung durchgeführt wird und die im Steuerbescheid ausgewiesenen Einkünfte aus dem Jahr vor der Geburt herangezogen werden.

Auch hier gibt es Zuverdienstmöglichkeiten und -grenzen. Die Zuverdienstgrenze entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze. Die aktuellen Zuverdienstgrenzen finden Sie auf der Webseite des Bundeskanzleramtes [hier](#).



Versicherungsschutz

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeldes (pauschal und einkommensbezogen) sind die Bezieher grundsätzlich krankenversichert. Für die Zeit nach dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist grundsätzlich die Mitversicherung bei den*der Partner*in oder eine Selbstversicherung möglich.

Eine G-Mitgliedschaft der Kammer (siehe Standesrecht, weiter unten) steht einer Mitversicherung beim Partner nicht im Wege. Eventuell ist dem Sozialversicherungsträger eine Bestätigung der Kammer vorzulegen, dass der kammerinterne Status als G-Mitglied keine tierärztliche Tätigkeit bedeutet.

Papamonat und Familienzeitbonus

Eine Besonderheit für Väter besteht seit 2019 nunmehr darin, dass alle unselbstständig erwerbstätigen Väter in der Privatwirtschaft einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts aus Anlass der Geburt ihres Kindes haben. Während der Dauer der Freistellung muss der*die Arbeitgeber*in kein Entgelt bezahlen. In dieser Zeit können Väter aber unter bestimmten Voraussetzungen eine Geldleistung in Form des Familienzeitbonus beziehen. Der Familienzeitbonus ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger, z. B. ÖGK, eigens zu beantragen.

Elternteilzeit

Eltern haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Im Betrieb werden mehr als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt
- Die Beschäftigung hat bereits drei Jahre ununterbrochen andauert (Zeiten eines vorangehenden Mutterschutzes oder einer Karenz zählen zu den Beschäftigungszeiten)
- Das beantragende Elternteil lebt im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind oder hat die Ob-
sorge
- Das andere Elternteil darf nicht zur gleichen Zeit in Karenz sein
- (Stand ab 2026) Die Arbeitszeit ist um mindestens 20%. Die reduzierte Arbeitszeit darf aber nicht weniger als 12 Wochenstunden betragen.

Die Elternteilzeit kann für Geburten ab 1.11.2023 bis zum 8 Geburtstag des Kindes – maximal aber sieben Jahre – vereinbart werden. Für Geburten vor dem 1.11.2023 kann die Elternteilzeit bis zum siebenten Geburtstag des Kindes vereinbart werden.

Als Arbeitnehmer*in kann einmalig eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit, sowie eine Verlängerung oder die Beendigung der Elternteilzeit verlangt werden. Auch der*die Arbeitgeberin hat das einmalige Recht eine Änderung des Ausmaßes oder Lage der Arbeitszeit zu verlangen.

Es besteht ein Kündigungsschutz ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme von Elternteilzeit (max. vier Monate vor beabsichtigten Antritt) bis 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit (max. aber vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes).

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.

Grundsätzlich muss die Familienbeihilfe nicht beantragt werden. Die Finanzverwaltung prüft das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen automatisch, sofern die notwendigen Informationen vorliegen (Erfassung der im Inland geborenen Kinder im Zentralen Personenstandregister). Nähere Informationen zur Familienbeihilfe finden Sie auf der Webseite des Bundeskanzleramtes [hier](#).



Anlaufstellen

Für nähere Informationen als auch für die Beratung hinsichtlich der Wahl des Kinderbetreuungsgeldes, Zuverdienstgrenzen, sonstigen finanziellen Ansprüchen (wie z.B. Partnerschaftsbonus), etc. stehen die dafür zuständigen Stellen, die [Sozialversicherungsträger](#) oder das [Familienservice des Bundes](#) zur Verfügung.



Kündigungs- und Entlassungsschutz



Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Probezeit

Während der Probezeit besteht keine Verpflichtung, die Schwangerschaft mitzuteilen. Löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen der Schwangerschaft innerhalb der Probezeit kann dies innerhalb von 14 Tagen beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz unbefristetes Dienstverhältnis

Bei einem unbefristeten Dienstverhältnis besteht ab Meldung der Schwangerschaft an den*die Arbeitgeber*in bis vier Monate nach der Geburt ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Eine Kündigung kann während dieser Zeit rechtswirksam nur mit der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts erfolgen. Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist möglich, muss in diesen Fällen allerdings schriftlich vereinbart werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz befristetes Dienstverhältnis

Der Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist (normalerweise acht Wochen vor der Geburt) gehemmt. In speziellen Fällen bestehen jedoch Ausnahmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz in der Elternteilzeit

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen und einer mindestens dreijährigen Beschäftigungsdauer in diesem Betrieb haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Elternteilzeit/ Änderung der Lage der Arbeitszeit. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann der*die Arbeitnehmer*in mit dem*der Arbeitgeber*in freiwillig eine Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit vereinbaren (kein Rechtsanspruch). Für beide Varianten gilt dann ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit Bekanntgabe, die Teilzeitbeschäftigung/Änderung der Lage der Arbeitszeit ausüben zu wollen, frühestens aber jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit. Der Schutz dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

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

Entlassung

Eine Entlassung ist nur möglich, wenn der AG vor deren Ausspruch die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes eingeholt hat. Zulässige Entlassungsgründe sind im Mutterschutzgesetz angeführt. Bei strafbaren Handlungen der schwangeren AG kann die gerichtliche Zustimmung auch nachträglich eingeholt werden.

Bekanntgabe der Schwangerschaft nach Kündigung

Wenn die Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch bzw. Zustellung der Kündigung bekannt gegeben wird, wird die Kündigung unwirksam.

Versorgungsfonds

Leistungen aus dem Versorgungsfonds

Tierärztinnen, die mindestens 13 volle Beitragsmonate eingezahlt haben, erhalten für jeweils zwei Monate vor und nach der Entbindung eine Unterstützung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit iHv. € 777,- (Stand 2025) pro Monat. Voraussetzung für eine Unterstützung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit ist die aktuelle Mitgliedschaft im Versorgungsfonds.

Für die Unterstützung ist ein entsprechender Antrag an das Kammeramt zu stellen. Der Antrag kann auch per Email an vorschreibung@tieraerztekammer.at übermittelt werden. Vorzulegen ist entweder (i) vor Geburt eine ärztliche Bestätigung des voraussichtlichen Geburtstermins, (ii) bei vorzeitigem Mutterschutz die Bestätigung von dem*der Facharzt*in oder (iii) nach der Geburt die Geburtsurkunde. Zwischen zwei Schwangerschaften muss das Fondsmitglied mindestens sieben Monate Versorgungsfondsbeiträge gezahlt haben, damit auch für den zweiten Anlassfall der Entbindung eine Unterstützung gewährt werden kann (die Beitragsleistung kann auch reduziert sein). Die Beitragsleistung muss unmittelbar ohne Unterbrechung dem Anlassfall vorausgehen. Der Versorgungsfondsbeitrag ist während der Unterstützung aus dem Versorgungsfonds nicht zu zahlen.

Bei vorzeitigem Mutterschutz kann die Dauer des Bezugs (Leistung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit) über die 8 Wochen vor und nach der Geburt hinausgehen.

Für die Schwangerschaft besteht gegenüber der ÖTK keine Meldefrist per se. Bitten beachten Sie aber, dass Ansprüche aus Fondsleistungen innerhalb von zwei Jahren verjähren, d.h. der Antrag kann längstens 2 Jahre rückwirkend gewährt werden.

Reduktionsmöglichkeit der Versorgungsfondsbeiträge

Nach Ende der gewährten Fondsleistungen aus dem Anlassfall der Entbindung – also ab dem dritten Monat nach der Geburt bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes – kann sowohl von unselbstständigen als auch von selbstständigen Tierärztinnen eine Reduktion des Versorgungsfondsbeitrages auf die Hälfte beantragt werden. Das Gleiche gilt für männliche Fondsmitglieder, wenn sie an Stelle der Mutter die alleinige Betreuung für ein Kind übernehmen.

Kammermitgliedschaft

Angestellte Tierärztinnen (ordentliche Pflichtmitglieder aus der Abteilung der Angestellten), die aufgrund des (vorzeitigen) Mutterschutzes oder Karenz nicht tierärztlich tätig sind – Dienstort bleibt jedoch angemeldet – können gemäß Umlagenordnung den Status als G-Mitglied beantragen. Es handelt sich um eine Befreiung von der Kammerumlage für den Zeitraum ab Mutterschutz bis zur Wiederaufnahme der tierärztlichen Tätigkeit.

Dem Antrag ist jenes Dokument (z. B. von der ÖGK) beizulegen, aus welchem der Beginn des Mutterschutzes hervorgeht und dem Kammeramt/Abteilung Standesführung per E-Mail (standesfuehrung@tieraerztekammer.at) zu übermitteln. Die Wiederaufnahme der tierärztlichen Tätigkeit ist dem Kammeramt unverzüglich zu melden (betrifft auch Geringfügigkeit). Während der Mitgliedschaft im G-Status bleibt man grundsätzlich Pflichtmitglied zu den Wohlfahrtseinrichtungen (siehe oben; Versorgungsfonds mit Reduzierungs- und Befreiungsmöglichkeiten).

Selbstständige Tierärztinnen haben keinen Anspruch auf eine Mitgliedschaft im G-Status.

03 Was muss ich als Arbeitgeber*in einer schwangeren Arbeitnehmerin beachten?

Mutterschutzevaluierung

Schon vor Eintritt einer Schwangerschaft im Unternehmen, sind Vorgaben des Mutterschutzgesetzes einzuhalten. Für weibliche Angestellte muss eine Mutterschutzevaluierung des Arbeitsplatzes durchgeführt werden bzw. vorliegen. Das Mutterschutzgesetz verpflichtet die*den Arbeitgeber*in, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit an Arbeitsplätzen von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln, zu beurteilen und zu verhüten. Informationen betreffend Beschäftigungsverbote siehe weiter oben.

Auf der [Webseite der ÖTK – Berufsleitfaden - Arbeitsrecht](#) finden Sie zahlreiche Infomaterialien und Muster zur Arbeitsplatzevaluierung, anhand derer auch die Mutterschutzevaluierung durchgeführt wird.



Weiters hat die Österreichischen Tierärztekammer hierfür zusammen mit dem Arbeitsinspektorat ein Merkblatt erstellt, das Sie [hier](#) downloaden können ("Mutterschutz bei Tierärztinnen"). In diesem Merkblatt sind die erlaubten und verbotenen Tätigkeiten einer schwangeren angestellten Tierärztin angeführt. Alle Frauenarbeitsplätze müssen von den*den Arbeitgeber*innen dahingehend überprüft werden, ob Gefahren für die Schwangere oder die stillende Mutter bestehen, wenn diese dort weiterhin tätig ist.



Für die Tierarztpraxis/Tierklinik bedeutet das, dass das Arbeiten mit Tieren grundsätzlich nicht möglich ist. Gibt es keinen Ersatzarbeitsplatz für die Arbeitnehmerin, so ist diese unter Entgeltfortzahlung vom Dienst freizustellen.

Meldepflicht

Sobald der*die Arbeitgeber*in von einer Schwangerschaft erfährt, muss er*sie diese unverzüglich dem Arbeitsinspektorat melden. Als Bestätigung kann der*die Arbeitgeber*in von der Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangen. Die Meldung an das Arbeitsinspektorat muss Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter und den voraussichtlichen Geburtstermin enthalten.

Die Meldung kann formlos erfolgen. Sie können aber auch das vom Arbeitsinspektorat zur Verfügung gestellte [Meldeformular](#) verwenden. Eine Kopie dieser Meldung ist an die schwangere Arbeitnehmerin zu übergeben.



Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bei schwangeren Arbeitnehmern gelten strenge Schutzbestimmungen. Siehe Kap. 01.

04 Was muss ich als Selbstständige bei Schwangerschaft beachten?

Wochengeld/Betriebshilfe in der SVS

Anspruch auf Wochengeld/Betriebshilfe haben Selbstständige, die in der Krankenversicherung nach dem GSVG pflichtversichert sind (bzw. Selbstversicherung nach § 14a GSVG). Die Anspruchsdauer entspricht jener der Angestellten für das absolute und individuellen Beschäftigungsverbot, also acht Wochen vor dem Geburtstermin bis zum Ende der achten Woche nach der Geburt eines Kindes (bzw. früher bei vorzeitigem Mutterschutz).

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Wochengeld, wenn die Selbstständige zu ihrer Entlastung im Anspruchszeitraum eine entsprechend geeignete Arbeitskraft an mindestens vier Tagen pro Woche oder im Ausmaß von 20 Wochenstunden einsetzt. Diese Voraussetzung kann entfallen, wenn aufgrund der örtlichen Lage des Betriebes keine Hilfskraft eingesetzt werden kann oder der Einsatz einer Hilfskraft aus berufsrechtlichen Gründen nicht zulässig ist. Die aktuelle Höhe des Wochengeldes finden Sie auf der Webseite der SVS [hier](#).



Bei Selbstversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (§ 16 ASVG) und bei der Gruppenkrankenversicherung der Wiener Städtischen gibt es **kein** Wochengeld.

DIE ZUSTÄNDIGE STELLE: Bitte wenden Sie sich für eine Beratung direkt an die SVS. Auf der Homepage der SVS befindet sich auch eine umfangreiche Broschüre "[Rund um die Familie](#)".



Kinderbetreuungsgeld

Es gelten grundsätzlich dieselben Bestimmungen, wie für Angestellte, egal ob eine Versicherung bei der SVS oder Wiener Städtischen vorliegt. Es besteht die Wahlmöglichkeit zwischen pauschalisierten und einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Papamonat und Familienzeitbonus

Auch für selbstständige Väter besteht ein Anspruch auf Familienzeitbonus nach SVS. Selbstständige haben die außenwirksame und dokumentierbare tatsächliche Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit mittels (i) Ruhendmeldung bei der Gewerbebehörde, (ii) Abmeldung von der Sozialversicherung oder (iii) sonstige individuelle Nachweise, je nach Gewerbe, schon bei der Antragstellung zu belegen.

Familienbeihilfe

Steht unabhängig vom Erwerbsstatus zu. Siehe Kapitel 01.

Versichert in Gruppenkrankenversicherung (Wiener Städtische)

Da bei Bezug des Kinderbetreuungsgeldes automatisch eine Krankenversicherung bei der ÖGK vorliegt, kann die Versicherung der Wiener Städtischen für diese Zeit ruhend gestellt werden. Weitere Infos beim Versicherungsmakler [VERAG](#).



Die Wiener Städtische übernimmt ärztliche Leistungen im Rahmen der Schwangerschaft zu 100% und für eine Hausgeburt gibt es einen Pauschalbetrag.

Versorgungsfonds

Da es für selbstständige Tierärztinnen keinen Mutterschutz mit Beschäftigungsverbot gibt, können selbstständige Tierärztinnen, die weiterhin als A-Mitglied gemeldet sind, auch während Bezug des Versorgungsfonds weiterhin tierärztlich tätig sein.

05 Zuständigkeiten/Kontaktstellen

Österreichische Tierärztekammer

Informationen betreffend Leistungen aus dem Versorgungsfond, Reduktionsmöglichkeiten, usw. finden Sie auf der [Webseite der ÖTK](#).



SVS:

Beratung und Beantragung Wochengeld Selbständige, sofern bei SVS versichert.

[SVS - Webseite](#)



ÖGK:

Beratung und Beantragung Wochengeld Angestellte, Kinderbetreuungsgeld, Zuverdienstgrenzen, usw.

Hotline für allgemeine Fragen zum Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus: 0800 240 014; Mo-Do von 9:00 bis 15:00 Uhr (kostenlos).

[ÖGK - Webseite](#)



Arbeiterkammer:

Angestellte Tierärztinnen können sich auch bei der AK beraten lassen, da eine Pflichtmitgliedschaft vorliegt. Vor allem hinsichtlich Entlassungs- und Kündigungsschutz.

[AK - Webseite](#)



Steuerberater*in:

Beratung zur Auswahl des KBG, Beratung zur Zuverdienstgrenze.

www.oesterreich.gv.at

Aktuelle Informationen zu Familien und Partnerschaft: https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft.html

Infoline Kinderbetreuungsgeld unter 0800 240 014 (kostenlos aus ganz Österreich)



Online-Rechner Zuverdienstgrenze KBG

[Online-Rechner betreffend Kinderbetreuungsgeld des BM für Arbeit, Familie und Jugend](#) (auch für einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld, individuelle Zuverdienstgrenzen etc.)



Versicherungsbüro VERAG

Informationen zu Versicherungen allgemein. <https://verag.at/freie-berufe/uebersicht>



- 1. Ich bin schwanger. Habe ich Anspruch auf Unterstützung aus dem Versorgungsfonds?**
Ja, wenn Sie im Zeitpunkt der Antragstellung aktives Mitglied des Fonds sind und mindestens 13 volle Beitragsmonate erworben haben. Diese 13 Monate müssen spätestens acht Wochen vor der Entbindung vorliegen. Die Unterstützung wird für insgesamt vier Monate (acht Wochen vor und acht Wochen nach dem Geburtstermin) gewährt. Anspruch haben sowohl angestellte als auch selbstständige Tierärztinnen.

- 2. Wie beantrage ich die Unterstützung?**
Reichen Sie einen Antrag beim Kammeramt/der Standesführung ein (auch per E-Mail an vorschreibung@tieraerztekammer.at möglich). Dem Antrag ist beizulegen:

eine ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin, oder
bei vorzeitigem Mutterschutz: eine Bestätigung der Fachärztin/des Facharztes, oder
nach der Geburt: die Geburtsurkunde.

- 3. Bis wann kann ich den Antrag stellen?**
Anträge können bis zu zwei Jahre rückwirkend nach dem Anlassfall eingebracht werden.

- 4. Muss ich die Kammerumlage während der Schwangerschaft weiterzahlen?**
Angestellte Tierärztinnen: Sie können eine Befreiung (sogenannter G-Status) beantragen. Dafür ist ein Antrag samt Bestätigung der Österreichischen Gesundheitskasse (Beginn des Mutterschutzes) beim Kammeramt einzubringen. Der G-Status gilt bis zur Wiederaufnahme der tierärztlichen Tätigkeit – auch geringfügig.

Selbstständige Tierärztinnen: bleiben kammerumlagepflichtig.

- 5. Muss ich während des Bezugs von Leistungen auch den Versorgungsfondsbeitrag zahlen?**
Nein. Während der Unterstützungsleistung aus dem Versorgungsfonds entfällt der monatliche Beitrag.

- 6. Gibt es auch Unterstützung bei vorzeitigem Mutterschutz oder Kaiserschnitt?**
Vorzeitiger Mutterschutz: Ja, sofern die aktive Mitgliedschaft und die 13 vollen Beitragsmonate bereits bestehen.

Kaiserschnitt: Eine Verlängerung um einen zusätzlichen Leistungsmonat ist möglich, wenn eine fachärztliche Bestätigung vorliegt, dass im dritten Monat nach der Geburt keine tierärztliche Tätigkeit aufgenommen werden kann.

7. Meine Angestellte (Tierärztin/Ordinationsassistentin) ist schwanger. Was muss ich als Arbeitgeber beachten?

Die Schwangerschaft ist dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden (formlos oder mit Meldeformular). Erforderlich sind: Name, Alter, Tätigkeit, Arbeitsplatz und Geburtstermin.

Zudem gelten für schwangere Angestellte – unabhängig von ihrer Tätigkeit – besondere Beschäftigungsverbote.

8. Ab wann gilt das Beschäftigungsverbot für angestellte Tierärztinnen?

Ab Bekanntgabe der Schwangerschaft, da ab diesem Zeitpunkt keine Arbeit mit Tieren mehr erlaubt ist. Wenn kein Ersatzarbeitsplatz möglich ist, muss die Tierärztin vom Dienst freigestellt werden.

9. Was gilt für angestellte Tierärztinnen ohne 13 Beitragsmonate?

Es besteht kein Anspruch auf Leistungen aus dem Fonds. Allerdings kann bis zum Ende des Mutterschutzes oder bis zum 2. Geburtstag des Kindes eine Befreiung oder Reduzierung des Versorgungsfondsbeitrags beantragt werden.

10. Welche Möglichkeiten habe ich als selbstständige Tierärztin nach der Geburt?

Ab dem 3. Monat nach der Geburt kann bis zum zweiten Geburtstag des Kindes eine Reduzierung des Versorgungsfondsbeitrags auf die Hälfte beantragt werden.

11. Muss ich als G-Mitglied den Versorgungsfondsbeitrag zahlen?

Grundsätzlich ja. Während des Leistungsbezugs (zwei Monate vor bis zwei Monate nach der Geburt) entfällt der Beitrag. Ab dem dritten Monat kann eine Befreiung oder Reduzierung beantragt werden.

12. Werden die Monate für die ich eine Unterstützungsleistung aus dem Versorgungsfonds erhalte (Leistung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit) als Beitragsmonate für die Altersunterstützung angerechnet?

Ja, die Monate, in denen eine Unterstützungsleistung aus dem Versorgungsfonds bezogen wird (Mutterschutz) gelten als Beitragsmonate für die Altersunterstützung.

13. Was muss ich melden, wenn ich während der Karenz geringfügig arbeiten möchte?

Der Dienstort ist mittels Änderungsmeldungsformular an die Standesführung (standesfuehrung@tieraerztekammer.at) zu melden. Ab Wiederaufnahme der Tätigkeit wird die Kammerumlage vorgeschrieben. Eine Reduktion wegen geringem Einkommen kann beantragt werden.

14. Wann habe ich bei einer weiteren Schwangerschaft Anspruch auf Unterstützung

Zwischen zwei Unterstützungsleistungen müssen mindestens sieben Monate Fondsbeiträge (auch reduzierte) ohne Unterbrechung eingezahlt werden.

15. Wird die Unterstützung auf das Wochengeld angerechnet?

Es kann vorkommen, dass die Sozialversicherung die Unterstützung als Einkommen wertet. Auf Wunsch stellen wir eine Bestätigung aus, dass die Fondsleistung unabhängig vom Wochengeld ist – allerdings können wir nicht garantieren, dass der Versicherungsträger diese Bestätigung anerkennt.

16. Können auch Väter den Beitrag reduzieren?

Ja. Übernimmt der Vater nachweislich die alleinige Betreuung, kann der Beitrag für bis zu 24 Monate auf die Hälfte reduziert werden. Der Antrag muss spätestens drei Monate nach Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs gestellt werden.

17. Wie bekomme ich eine Bestätigung über mindestens 182 Tage selbstständige Tätigkeit?

Im Mitgliederbereich der ÖTK-Website steht Ihnen [hier](#) eine aktuelle Standortbestätigung zum Download bereit. Weitere Bestätigungen (z. B. Vordienstzeiten) stellt die Standesführung auf Anfrage (standesfuehrung@tieraerztekammer.at) aus.



18. Ich bin selbstständige Tierärztin und möchte meine Tierarztpraxis ruhend melden, da das in Hinsicht auf die SVS Versicherung viel günstiger ist. Wie mache ich das?

Eine Ruhendmeldung der tierärztlichen Tätigkeit ist nach Berufsrecht nicht vorgesehen. Die Unterbrechung der selbstständigen Tätigkeit ist direkt bei der SVS zu melden ([Online-Formular](#)).



19. An wen wende ich mich, wenn ich Betriebshilfe über die SVS beantragen möchte?

Bitten wenden Sie sich direkt an die [SVS](#).





Österreichische
Tierärztekammer

