

STAND: SEPTEMBER 2023



 **vet**UNTERNEHMER
EINE FACHPUBLIKATION DER ÖSTERREICHISCHEN TIERÄRZTEKAMMER

Tierärztin und Kind

www.tieraerzteverlag.at



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.

Lektorat:

Julia Brandner, MA

Herausgeber:

Österreichische Tierärztekammer,
Hietzinger Kai 87, 1130 Wien

Fotonachweis:

iStockphoto LP – falls nicht anders angegeben

Text:

Mag.^a Nicole Hafner-Kragl,
Österreichische Tierärztekammer

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.

Redaktion:

Mag.^a Silvia Stefan-Gromen
Mag.^a Fiona Slapota
Österreichischer Tierärzteverlag

Art Direction und Layout:

Manevera GmbH

Inhaltsverzeichnis

TIERÄRZTIN UND KIND	4
01 Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld	5
02 Was muss ich als Angestellte*r beachten	9
03 Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?	10

Tierärztin und Kind

01	Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld	5
02	Was muss ich als Angestellte*r beachten	9
03	Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?	10



01 Mutterschutz, Karenz, Kinderbetreuungsgeld

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

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 der*des Arbeitgeber*in auf Zahlung des Entgeltes. Die Bestimmungen über die Karenz sind also nur für Tierärzt*innen im Angestelltenverhältnis sowie für Dienstgeber*innen relevant. Selbstständige Tierärzt*innen können hingegen nicht in Karenz gehen. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz, die*der Arbeitgeber*in kann die Karenz daher nicht verweigern. Es sind Meldefristen einzuhalten.

Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine staatliche Geldleistung die durch die jeweiligen Sozialversicherungsträger, z. B. ÖGK, 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 Tierärzt*innen gleichermaßen wie unselbstständig tätige sowie derzeit nicht tätige Tierärzt*innen. Eltern können zwischen zwei Modellen wählen: dem Kinderbetreuungsgeld als Konto und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Mutterschutz

Für alle Frauen, die sich in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, gelten im Fall einer Schwangerschaft die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG). Davon umfasst ist der Schutz vor bestimmten Arbeiten während der Schwangerschaft, ein absolutes Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt sowie ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. Sie dürfen etwa bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben. Sollte Gefahr für Leben, oder Gesundheit von Mutter und/oder Kind bestehen, so erfolgt eine gänzliche Freistellung von der Arbeit. Zu den wichtigsten Schutzbestimmungen für werdende Mütter am Arbeitsplatz zählen die sog. Beschäftigungsverbote, nämlich das Verbot bestimmter Arbeiten, das absolute Beschäftigungsverbot und das individuelle Beschäftigungsverbot. 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 Verbot bestimmter Arbeiten kein Anspruch auf Wochengeld, hier ist die Schwangere von dem*der Arbeitgeber*in unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

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. Zwar bleibt ein bestehendes Dienstverhältnis während dieser Zeit aufrecht, die werdende Mutter ist aber von der

Erbringung von Arbeitsleistungen 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. 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

Hierbei handelt es sich um eine medizinisch notwendige Freistellung, die nichts mit der Art der Tätigkeit bzw. mit der Arbeitsplatzsituation zu tun hat, 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 (vorzeitiger Mutterschutz).

Arbeitnehmerinnen erhalten in diesem Fall ein Freistellungszeugnis von einem*einer Fachärzt*in für Frauenheilkunde oder für Innere Medizin, wenn ein Grund, der in der Mutterschutzverordnung geregelt ist, für die Freistellung vorliegt. Liegt ein anderer medizinischer Grund vor, der in der Verordnung nicht geregelt ist, muss eine Freistellung im Einzelfall von einem*einer Amtsärzt*in ausgestellt werden. Das Freistellungszeugnis ist dem*der Arbeitgeber*in vorzulegen, denn ab diesem Zeitpunkt darf die werdende Mutter nicht mehr beschäftigt werden und erhält auch kein Entgelt von dem*der Arbeitgeber*in mehr. Während des individuellen Beschäftigungsverbots gebührt in der Regel ein vorgezogenes Wochengeld. Dazu muss die Schwangere das Freistellungszeugnis dem zuständigen Krankenversicherungsträger (z. B. ÖGK) vorlegen und das Wochengeld beantragen.

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 zu ermitteln und zu beurteilen. Besteht eine Gefährdung der Gesundheit/Sicherheit, hat der*die Dienstgeber*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 Tierärzt*innen und Arbeitgeber*innen existiert hier ein eigenes, vom Arbeitsinspektorat gemeinsam mit der Österreichischen Tierärztekammer erstelltes Merkblatt "Mutterschutz bei Tierärztinnen", welches Sie auf unserer Website downloaden können. In diesem Merkblatt sind die erlaubten und verbotenen Tätigkeiten in einer Tierarztpraxis angeführt, damit Sie eine Mutterschutzevaluierung durchführen können, denn alle Frauenarbeitsplätze müssen von 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 Tierärzt*innen ein grundsätzlicher Anspruch auf Wochengeld. Die Zuständigkeit liegt beim Krankenversicherungsträger. Der Anspruch auf Wochengeld 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. Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gebührt das Wochengeld in der fixen Höhe von 180 % des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Das Wochengeld ist ab der 8. Woche vor dem errechneten Geburtstermin beim zuständigen Krankenversicherungsträger (z. B. ÖGK) zu beantragen. Auch für Selbstständige gibt es – abhängig von der jeweiligen Versicherung, etwa von der Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen, SVS – Wochengeld. Die Regelungen sind komplexer, weil ja in der Zeit der Schwangerschaft auch der weitere Betrieb organisiert werden muss.

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.oesterreich.gv.at.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

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 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 die*der Arbeitnehmer*in mit der*dem 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 der

LINK <https://www.tieraerztekammer.at/oeffentlicher-bereich/berufsinformation/frauen-im-tieraerztlichen-beruf>

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 der*des Arbeitgeber*in eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann die*der Arbeitgeber*in binnen acht Wochen ab Kenntnis dennoch eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen. Kinderbetreuungsgeld kann auch von Vätern in Anspruch genommen werden. Die Regelungen zur Karenz treffen daher nicht nur auf Mütter zu; auch können Väter Elternteilzeit beantragen und in Anspruch nehmen.

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.

02 Was muss ich als Angestellte beachten?

Meldung der Schwangerschaft

Eine Schwangerschaft ist grundsätzlich der*dem Arbeitgeber*in zu melden, sobald Arbeitnehmerinnen davon erfahren. Diese Mitteilung kann formlos erfolgen (also auch bloß mündlich), es empfiehlt sich aber eine schriftliche Mitteilung. Ab diesem Zeitpunkt gilt das MSchG mit allen damit verbundenen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Versorgungsfonds

Tierärztinnen in Karenz, die mindestens 13 volle Beitragsmonate eingezahlt haben, erhalten für jeweils zwei Monate vor und nach der Entbindung eine Unterstützung wegen vorübergehender Erwerbsunfähigkeit iHv € 666,- (Stand 2023). Hierzu ist ein entsprechender Antrag unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung des voraussichtlichen Geburtstermins, bei vorzeitigem Mutterschutz der Bestätigung von dem*der Facharzt*in oder nach der Geburt durch Vorlage der Geburtsurkunde an das Kammeramt zu stellen. Zwischen zwei Schwangerschaften muss das Fondsmitglied mindestens sieben Monate Versorgungsfondsbeiträge einzahlen, damit auch für den zweiten Anlassfall der Entbindung eine Unterstützung gewährt werden kann.

Weiters bestehen für weibliche Fondsmitglieder hinsichtlich der Versorgungsfondsbeiträge Reduktionsmöglichkeiten für 24 Monate nach der Geburt eines Kindes. Das Gleiche gilt für männliche Fondsmitglieder, wenn sie an Stelle der Mutter die alleinige Betreuungsverpflichtung für ein Kind übernehmen.

Kammermitgliedschaft

Angestellte schwangere Tierärztinnen (ordentliche Pflichtmitglied aus der Abteilung der Angestellten) mit aufrecht gemeldetem Dienstort können gemäß Umlagenordnung den G-Status (= Befreiung von der Kammerumlage) in Anspruch nehmen.

Für die Vergabe des G-Status benötigt die Standesführung jenes Dokument (z. B. von der ÖGK), aus welchem der Beginn des Mutterschutzes hervorgeht. Die Dauer des G-Status zieht sich über die gesamte Mutterschutz-/Karenzzeit, wenn nebenher keinerlei tierärztliche Tätigkeit aufgenommen wird. Während des G-Status bleibt man grundsätzlich Pflichtmitglied zu den Wohlfahrtseinrichtungen (Versorgungsfonds mit Reduzierungs- und Befreiungsmöglichkeiten, Notstandsfonds, Sterbekasse).

Schwangere Tierärztinnen haben standesrechtlich bei der Österreichischen Tierärztekammer einige Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die Kammermitgliedschaft und den Versorgungsfonds. Bei weiteren Fragen dazu hilft Ihnen das Team des Kammeramts gerne weiter.

03 Was muss ich als Arbeitgeber*in beachten?

Mutterschutzevaluierung

Für weibliche Angestellte muss eine Mutterschutzevaluierung des Arbeitsplatzes durchgeführt werden. 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.

Wird keine geeignete Arbeit für die Schwangere gefunden, besteht ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot. Die Mitarbeiterin ist freizustellen, wobei die*der Arbeitgeber*in zur Weiterzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen sind schriftlich in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

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 eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangen. Die Meldung an das Arbeitsinspektorat muss Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter und den voraussichtlichen Geburtstermin enthalten. Sie können hierfür das Meldeformular, welches auf der Website der Arbeitsinspektion (www.arbeitsinspektion.gv.at) zur Verfügung gestellt wird, nutzen. Eine Kopie dieser Meldung ist an die schwangere Arbeitnehmerin zu übergeben.



Österreichische
Tierärztekammer

