

RECHTSSTELLUNG VON SCHWANGEREN DIENSTNEHMERINNEN UND MÜTTERN

1. Gibt es einen Kündigungsschutz für schwangere Dienstnehmerinnen?

Grundsätzlich können schwangere Dienstnehmerinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht rechtswirksam gekündigt werden. Ausnahme ist, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft nicht bekannt war (§ 10 Abs 1 MuttSchG). Dieser Kündigungsschutz für schwangere Dienstnehmerinnen und Mütter verlängert sich, wenn die Dienstnehmerin Karenzurlaub in Anspruch nimmt. In diesen Fällen dauert der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz.

Dies bedeutet, dass der Dienstgeber frühestens vier Monate nach der Entbindung bzw vier Wochen nach Beendigung der Karenz die Kündigung aussprechen kann. Selbst wenn der Dienstgeber daher die Kündigung unverzüglich nach der Schutzfrist ausspricht, endet das Dienstverhältnis nicht sofort, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist.

2. Welche Verpflichtung trifft die Dienstnehmerin?

Voraussetzung für den Kündigungsschutz ist die rechtzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft an den Dienstgeber. Werdende Mütter haben gemäß § 3 Abs 4 MuttSchG den Dienstgeber über ihre Schwangerschaft zu informieren und den voraussichtlichen Geburtstermin bekannt zu geben. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber ebenfalls zu verständigen.

3. Was passiert bei Kenntnisnahme der Schwangerschaft während der Kündigungsfrist oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses?

Eine in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist nachträglich rechtsunwirksam, wenn die Dienstnehmerin dem Dienstgeber die Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen oder unmittelbar nach Wegfall eines Hinderungsgrundes bekannt gibt. Auch wenn die Arbeitnehmerin erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfährt, dass sie zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits schwanger war, ist die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die Dienstnehmerin den Dienstgeber unmittelbar nach Kenntnis von der Schwangerschaft benachrichtigt. Das Dienstverhältnis lebt in diesen Fällen rückwirkend auf und die Dienstnehmerin hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung (OGH 15.4.1980, ZAS 1981, 182).

4. Besteht der Kündigungsschutz auch während der Probezeit oder einem befristeten Dienstverhältnis?

Während einer vereinbarten Probezeit (in der Regel ein Monat) besteht kein Kündigungsschutz. Dasselbe gilt für befristete Dienstverhältnisse, die durch Zeitablauf enden. Wenn der Dienstgeber das befristete Dienstverhältnis allerdings kündigt (weil der Dienstvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vorsieht), dann sind die Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes für werdende Mütter sehr wohl zu beachten. Gemäß § 10a MutSchG wird der Ablauf eines auf bestimmte Zeit geschlossenen Dienstverhältnisses überdies von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes jedenfalls gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist (siehe zB OGH 8.8.2002, 8 Ob A 319/01x). Für die Dauer der Hemmung kommt der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz uneingeschränkt zur Anwendung.

5. Kann das Dienstverhältnis mit einer schwangeren Dienstnehmerin einvernehmlich aufgelöst werden?

Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit einer schwangeren Dienstnehmerin ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

6. Gibt es überhaupt keine Möglichkeit für die Beendigung des Dienstverhältnisses mit einer schwangeren (oder in Karenz befindlichen) Dienstnehmerin?

In Ausnahmefällen sieht das Mutterschutzgesetz eine Kündigungsmöglichkeit im geschützten Zeitraum vor:

Eine Kündigung kann demnach gemäß § 10 Abs 3 MuttSchG rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage dem Betriebsrat hierüber Mitteilung zu machen. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine ohne Zustimmung des Gerichts ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine Zustimmung des Gerichts ist lediglich dann nicht erforderlich, wenn der Betrieb bereits stillgelegt wurde.

7. Muss eine Dienstnehmerin ihre Schwangerschaft beim Bewerbungsgespräch bekannt geben?

Dienstnehmerinnen sind grundsätzlich nicht verpflichtet, im Bewerbungsgespräch ihre Schwangerschaft bekannt zu geben. Dies gilt auch, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich danach gefragt werden. Das Verschweigen einer Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch gilt auch nicht als Nichtigkeits- oder Entlassungsgrund.

8. Welche Vorschriften sind bei der Beschäftigung einer schwangeren Dienstnehmerin zu beachten?

Während der letzten 8 Wochen vor der Entbindung sowie der ersten 8 Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot für (werdende) Mütter. Für Mütter nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf 12 Wochen. Wenn die Geburt zu einem früheren Zeitpunkt als dem ursprünglich Berechneten erfolgt, sodass eine Verkürzung der achtwöchigen Schutzfrist eingetreten ist, wird hiedurch eine Verlängerung der acht- bzw zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen bewirkt.

Weiters besteht für werdende Mütter ein Verbot jeglicher Arbeit, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter und/oder Kind gefährden könnte. Wenn eine Tätigkeit Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft hat, so muss der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderungen der Beschäftigung der Dienstnehmerin ausschließen. Wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar ist, ist sie auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen. Weiters dürfen werdende Mütter keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder –geräte für den Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. Arbeiten, die als schädlich angesehen werden, sind in § 4 Abs 2 MuttSchG aufgezählt.

Schließlich dürfen werdende und stillende Mütter außer in bestimmten Ausnahmefällen nicht während der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden und nicht über die gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at