

Eine Serie in Zusammenarbeit mit
der **Kanzlei Lansky, Ganzger + partner**

Jetzt erst Recht!



OGH stärkt den Kündigungsschutz von teilzeitbeschäftigten Müttern

Der Kündigungsschutz von Müttern beginnt mit Eintritt der Schwangerschaft und endet frühestens vier Monate nach Entbindung. Bei der Inanspruchnahme von Karenz endet ihr Kündigungsschutz grundsätzlich vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes. Bei anschließender Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe – frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung – und endet spätestens vier Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Gemäß § 15h Mutterschutzgesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber bereits drei Jahre ununterbrochen angedauert für den Fall, dass sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, einen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit (§ 15h MSchG).

Arbeitnehmerinnen aus Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmer/innen bzw. solche, die die Mindestdauer der Beschäftigung nicht erfüllen, können mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren. Der Arbeitgeber kann eine teilzeitbeschäftigte Mutter nur dann kündigen, wenn er dafür eine gerichtliche Zustimmung bekommt.

Wie der Oberste Gerichtshof (OGH) in seiner neuesten einschlägigen Entscheidung zu 9 ObA 50/14i vom 25. 6. 2014 festhielt, wird diese Zustimmung nur äußerst selten erteilt. Es müssen schwerwiegende personenbedingte oder echte betriebsbedingte Gründe vorliegen. Im konkreten Fall stützte der Arbeitgeber die Klage auf Zustimmung zur Kündigung einer nach Rückkehr aus der Karenz teilzeitbeschäftigten Mutter, die vor der Karenz Verkaufsleiterin eines Luxushotels war, ausschließlich auf die betriebsbedingte Kündigungsmöglichkeit des § 10 Abs 4 2. Fall MSchG. Dieser Bestimmung entsprechend kann die Zustimmung erteilt werden, wenn betriebliche Erfordernisse vorliegen, die einer Weiterbe-

schäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen oder bei Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses für den Dienstgeber. Im konkreten Fall war es so, dass während der Karenz der kündigungsgeschützten Mutter ihre Abteilung mit denen zweier weiterer Luxushotels zusammengelegt wurde. Die bisherige Stellvertreterin der beklagten Mutter bekam den Posten. Der OGH wies das Klagebegehren des Hotels jedoch ab, weil seiner Ansicht nach dem Arbeitgeber eine nur interimistische Besetzung der Stelle zumutbar gewesen sei. Die Problematik, dass sich eine Karenzvertretung, in diesem Fall war es die bereits zuvor anwesende Stellvertreterin, über einen Zeitraum von mehreren Jahren in der neuen Position „hervorragend bewährt“ hat, sei vom Gesetzgeber bewusst in Kauf genommen. Dennoch habe jene Arbeitnehmerin, die karenzbedingt abwesend war, das Recht auf Teilzeitbeschäftigung. Im weiteren Sinne wurde damit ohne Einschränkung von Positionen, wie jene im konkreten Fall, generell zu Gunsten von allen teilzeitbeschäftigten Müttern entschieden. Laut OGH widerspreche es dem Zweck des Mutterschutzgesetzes, wenn der Arbeitgeber selbst den Kündigungsgrund herstellen könne, indem er eine Stelle unbefristet nachbesetzt. ■



Dr. Helena Marko
ist Rechtsanwältin, LGP Managing Partner
und Leiterin der Arbeitsrechtabteilung
bei Lansky, Ganzger + partner.
E: marko@lansky.at

Lansky, Ganzger + partner Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Biberstraße 5
Telefon +43 1 533 33 30-0, E-Mail office@lansky.at, www.lansky.at