

Arbeitsrechtliche Auswirkungen einer Schwangerschaft

Sowohl für den Arbeitgeber als auch für eine schwangere Arbeitnehmerin, die mitten im Berufsleben steht, stellen sich im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft rechtlich relevante Fragen – dies bereits beim Bewerbungsgespräch, aber auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Kann das Arbeitsverhältnis beendet werden oder muss dieses weitergeführt werden?

Bewerbungsgespräch

Die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft betrifft einen geschlechtsspezifischen Aspekt. Anlässlich eines Bewerbungsgesprächs danach zu fragen, ist daher grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme besteht, wenn die schwangere Arbeitnehmerin bei der anzutretenden Arbeitsstelle eine körperlich anstrengende oder gefährliche Tätigkeit (etwa der Umgang mit giftigen Stoffen) zu verrichten hat, welche die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden könnte. Bei der Bewerbung um eine solche Stelle ist die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft daher erlaubt. Ebenfalls zulässig ist die Frage, wenn die vorgesehene Arbeitstätigkeit bei einer allfällig bestehenden Schwangerschaft nicht ausgeübt werden könnte.

Kündigungsschutz während aufrechter Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmerinnen darf während der ganzen Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden (§ 1173a Art. 49 Abs. 1 Bst. b ABGB). Der Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft, auch wenn die gekündigte Arbeitnehmerin erst nachträglich erfährt, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt auch nach Ablauf der Sperrfrist wirkungslos. Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist ausgesprochen und ist die

Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still und läuft erst nach deren Ablauf weiter. Sollte die so verlängerte Kündigungsfrist nicht auf einen vorgesehenen Endtermin fallen (z.B. Ende eines Monats), so verlängert sie sich bis zum nächstfolgenden vertraglich vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Endtermin.

Absenzen und Ferienkürzung

Bleibt die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft von sich aus zeitweilig der Arbeit fern, ist für diese Zeit keine Lohnfortzahlung geschuldet. Eine solche besteht nur, wenn die Absenz aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Dafür kann ein Arztzeugnis verlangt werden. Bleibt die schwangere Arbeitnehmerin der Arbeit aus gesundheitlichen Gründen fern, kommt die Lohnfortzahlung oder die vereinbarte Krankengeldversicherungsregelung zur Anwendung. Das Krankengeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit mindestens 80% des bis anhin bezogenen AHV-pflichtigen Lohnes einschliesslich regelmässiger Nebenbezüge. Die Arbeitnehmerin kann zudem wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monate an der Arbeitsleistung verhindert sein, ohne dass der Arbeitgeber ihren Ferienanspruch kürzen darf.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Kündigungsverbot bezieht sich nur auf den Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin kann trotz Schwangerschaft oder kurz nach der Geburt – unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist – von sich aus jederzeit kündigen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin auch auf einen Aufhebungsvertrag einigen.

Arbeit nach der Geburt

Nach der Geburt darf die Arbeitnehmerin während 8 Wochen gar nicht und danach

bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Nach Ablauf dieser 16 Wochen hat die Arbeitnehmerin die Arbeit im bisherigen Umfang unaufgefordert wieder aufzunehmen, es sei denn, sie muss krankheits- oder unfallbedingt zu Hause bleiben. Sollte die Arbeitnehmerin ihr Arbeitspensum nach der Niederkunft reduzieren wollen, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitgebers.

Absenzen zwecks Stillen

Tritt eine Arbeitnehmerin nach der Geburt ihre Arbeitsstelle wieder an, stellt sich zudem die Frage, wie die Versorgung des Kindes während der Arbeitszeit gewährleistet werden kann. Arbeitnehmerinnen, die nach der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit ihr Kind weiterhin stillen, können dies entweder im Betrieb oder zu Hause tun. Im ersten Lebensjahr gilt das Stillen im Betrieb als Arbeitszeit. Verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen (Art. 46 ArGV I). Die Stillzeit muss dabei weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.



● MLaw Jacqueline Marxer, Rechtsanwältin und Partnerin bei der Kanzlei Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG, Schaan

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19, F +423 236 19 15