

TE OGH 2002/8/29 8ObA2/02f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.08.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Ulrike Kargl und HR Dipl. Ing. Roland Bauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gudrun F*****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei Stadtgemeinde J*****, vertreten durch Dr. Rainer Beck, Rechtsanwalt in Graz, wegen Feststellung des aufrechten Bestandes eines Dienstverhältnisses, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18. September 2001, GZ 8 Ra 118/01m-30, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 5. März 2001, GZ 9 Cga 49/99a-25, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 686,89 (darin EUR 114,48 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem. § 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken: Die Vorinstanzen haben den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gem. Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Gemäß § 3 Abs 4 MuttSchG sind werdende Mütter, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, verpflichtet, ihrem Arbeitgeber hievon Mitteilung zu machen. Diese Mitteilung ist an keine Form gebunden (Arb. 8.516 ua). Aber auch dann, wenn die Arbeitnehmerin ihrer gemäß § 3 Abs 4 MuttSchG obliegenden Verpflichtung nicht nachgekommen ist, kann sie noch in den Genuss des Kündigungsschutzes gelangen, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach dem Zugang der Kündigung bekannt gibt (§ 10 Abs 2, 1. Fall MuttSchG). Wendet die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft innerhalb der Fünf-Tage-Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft nachzuweisen. Kann die Arbeitnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten

sind, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht innerhalb der Fünf-Tage-Frist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird (§ 10 Abs 2, 2. Fall MuttSchG). Im 2. Fall des § 10 Abs 2 MuttSchG hat die Bekanntgabe der Schwangerschaft unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen (ArbSlg. 10.895 mwH). Da eine telefonische Mitteilung allein grundsätzlich noch nicht ausreichend ist, bildet ein Krankenstand im Anschluss an die ärztliche Feststellung der Schwangerschaft im Allgemeinen einen Hinderungsgrund, nach dessen Wegfall die Bekanntgabe der Schwangerschaft unmittelbar nachgeholt werden kann, ohne dass die betroffene Arbeitnehmerin ihres Kündigungsschutzes verlustig ginge (9 ObA 2226/96; vgl auch 8 ObA 106/02z). Als ein zumindest gleichartiger, wenn nicht gravierenderer, Hinderungsgrund ist die von den Vorinstanzen festgestellte psychische Ausnahmesituation der Klägerin in Zusammenhang mit den Ängsten nach drei Fehlgeburten und der von der Klägerin in einem Fall hergestellten Verbindung mit einer vorangegangenen Dienstgeberkündigung anzusehen. In Anbetracht der auf Grund des psychiatrischen Gutachtens feststehenden auf die besondere Situation der Klägerin zurückzuführenden Unfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt den Dienstgeber zu verständigen, kann keiner Parallele zu der von der Revisionswerberin zitierten Entscheidung 8 ObA 2003/96 gesehen werden, wo lediglich die mit jeder Schwangerschaft einhergehende psychische Belastung als nicht ausreichende Entschuldigung der Verletzung der Mitteilungsobliegenheit beurteilt wurde. Dafür, dass die Klägerin nicht unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes den Dienstgeber verständigt hätte, hat das Beweisverfahren - wie in der Revisionsbeantwortung zutreffend dargelegt wird - keinen Anhaltspunkt ergeben. Gemäß Paragraph 3, Absatz 4, MuttSchG sind werdende Mütter, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, verpflichtet, ihrem Arbeitgeber hiervon Mitteilung zu machen. Diese Mitteilung ist an keine Form gebunden (Arb. 8.516 ua). Aber auch dann, wenn die Arbeitnehmerin ihrer gemäß Paragraph 3, Absatz 4, MuttSchG obliegenden Verpflichtung nicht nachgekommen ist, kann sie noch in den Genuss des Kündigungsschutzes gelangen, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach dem Zugang der Kündigung bekannt gibt (Paragraph 10, Absatz 2,, 1. Fall MuttSchG). Wendet die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft innerhalb der Fünf-Tage-Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft nachzuweisen. Kann die Arbeitnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht innerhalb der Fünf-Tage-Frist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird (Paragraph 10, Absatz 2,, 2. Fall MuttSchG). Im 2. Fall des Paragraph 10, Absatz 2, MuttSchG hat die Bekanntgabe der Schwangerschaft unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes zu erfolgen (ArbSlg. 10.895 mwH). Da eine telefonische Mitteilung allein grundsätzlich noch nicht ausreichend ist, bildet ein Krankenstand im Anschluss an die ärztliche Feststellung der Schwangerschaft im Allgemeinen einen Hinderungsgrund, nach dessen Wegfall die Bekanntgabe der Schwangerschaft unmittelbar nachgeholt werden kann, ohne dass die betroffene Arbeitnehmerin ihres Kündigungsschutzes verlustig ginge (9 ObA 2226/96; vergleiche auch 8 ObA 106/02z). Als ein zumindest gleichartiger, wenn nicht gravierenderer, Hinderungsgrund ist die von den Vorinstanzen festgestellte psychische Ausnahmesituation der Klägerin in Zusammenhang mit den Ängsten nach drei Fehlgeburten und der von der Klägerin in einem Fall hergestellten Verbindung mit einer vorangegangenen Dienstgeberkündigung anzusehen. In Anbetracht der auf Grund des psychiatrischen Gutachtens feststehenden auf die besondere Situation der Klägerin zurückzuführenden Unfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt den Dienstgeber zu verständigen, kann keiner Parallele zu der von der Revisionswerberin zitierten Entscheidung 8 ObA 2003/96 gesehen werden, wo lediglich die mit jeder Schwangerschaft einhergehende psychische Belastung als nicht ausreichende Entschuldigung der Verletzung der Mitteilungsobliegenheit beurteilt wurde. Dafür, dass die Klägerin nicht unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes den Dienstgeber verständigt hätte, hat das Beweisverfahren - wie in der Revisionsbeantwortung zutreffend dargelegt wird - keinen Anhaltspunkt ergeben.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO.

Anmerkung

E66830 8ObA2.02f

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00002.02F.0829.000

Dokumentnummer

JJT_20020829_OGH0002_008OBA00002_02F0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at