



STINGL - TOP AUDIT

immobilien + steuern

# Info für DIENSTGEBER / DIENSTNEHMER

Wien, August 2016

## BEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNISS UND SCHWANGERSCHAFT<sup>©</sup>

Kürzlich hatte sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage zu befassen, ob es bei Abschluss eines befristeten Dienstverhältnisses mit einer **Hausverwalterin** zulässig sei, eine **Befristung** des Dienstverhältnisses auf insgesamt drei Monate (nach einem Probemonat zwei weitere Monate „zum Zwecke der Erprobung“) zu vereinbaren. Fraglich war, ob in diesem Fall die Erprobung iSd § 10a Abs 2 MSchG sachlich gerechtfertigt sei, was vom Berufungsgericht bejaht wurde. Diese Bestimmung im **Mutterschutzgesetz** regelt, dass der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbot **gehemmt** wird, es sei denn, die Befristung ist **sachlich gerechtfertigt**. Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt unter anderem dann vor, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderliche **Qualifikation** eine **längere Erprobung** als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

Laut OGH liegt eine sachliche Rechtfertigung für eine 3-monatige Befristung des Dienstvertrages bei einer Teamleiter-Position in einer Hausverwaltung vor (OGH 24.6.2016, 9 ObA 63/16d). Die Mitarbeiterin wäre für Großkunden und insgesamt mehr als 40 Häuser zuständig gewesen.

**Tipp:** *Eine zulässige qualifizierte 3-monatige Befristung wurde seitens des OGH unter anderem auch bei einer EDV-Spezialistin, die mit der Planung und Einrichtung von Büros und Computer befasst war und auch Kundenbetreuung durchzuführen hatte, oder auch bei einer Sachbearbeiterin im Rechnungswesen als gerechtfertigt angesehen.*