

Zahnarztassistentin entlassen: ÖGK meldet sie gesund - Skandal in Neunkirchen!

Der Fall einer schwangeren Zahnarztassistentin in Neunkirchen wirft Fragen zur Kündigung und Mutterschutz auf. Gericht erklärt Entlassung für unzulässig.



Neunkirchen, Österreich - Am 11. Juli 2025 sorgt der Fall einer schwangeren Zahnarztassistentin aus dem Bezirk Neunkirchen, Niederösterreich, für Aufsehen. Diese wurde trotz einer gültigen Krankmeldung fristlos entlassen, ohne dass sie darüber informiert wurde. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) stellte die Mitarbeiterin kurzerhand als gesund dar, ohne dies vorher mit ihr zu klären. Dieser Vorfall wurde von der Arbeiterkammer (AK) Niederösterreich auf Facebook öffentlich gemacht.

Der Fall brachte erhebliche rechtliche Fragen auf, insbesondere

da die ÖGK mit einer Gesundheitsmeldung drohte, wenn bestimmte Unterlagen nicht nachgereicht würden. Diese Unterlagen wurden zwar eingereicht, sind jedoch offenbar verloren gegangen. Daraufhin meldete die ÖGK die Frau ab, ohne sie noch einmal über ihren Gesundheitsstatus zu informieren. Die AK vertrat die Zahnarztassistentin vor Gericht, was schließlich zu dem Ergebnis führte, dass die Entlassung unzulässig war. Ihr Arbeitsplatz bleibt somit bestehen, was die AK-Arbeitsrechtsexpertin Bianca Pfaffeneder als einen wichtigen Schritt für den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen erachtet.

Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

Laut der **Arbeiterkammer** gelten bei einer Kündigungsanfechtung kurze Fristen. Eine sofortige Meldung bei einer Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer wird empfohlen. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses werden die Fristen bis zum Beginn der Mutterschutzfrist gehemmt. Eine Beendigung eines solchen Verhältnisses wegen Schwangerschaft wird als Geschlechtsdiskriminierung gewertet und verstößt gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Dies bedeutet, dass eine Auflösung innerhalb von 14 Tagen ab der Beendigung angefochten werden kann.

Besonders wichtig ist es, dass während der Probezeit kein Kündigungsschutz besteht, die Mitteilung der Schwangerschaft jedoch nicht verpflichtend ist. Eine Kündigung während dieser Zeit ist unzulässig und kann ebenfalls innerhalb von 14 Tagen angefochten werden. Unter bestimmten Bedingungen kann eine Entlassung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts (ASG) erfolgen, insbesondere bei im Mutterschutzgesetz definierten Gründen.

Rechtliche Konsequenzen im Detail

Gemäß den Informationen von **oesterreich.gv.at** können

verspätete Bekanntgaben von Schwangerschaften nur dann als rechtzeitig gewertet werden, wenn sie nach Wegfall eines Hinderungsgrundes erfolgen. Ein solcher Grund könnte die Unkenntnis über die eigene Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung sein. Dies gilt sowohl für mündliche als auch für schriftliche Bekanntgaben.

Die rechtlichen Vorgaben sind klar: Eine Kündigung ist nur rechtskräftig, wenn zuvor die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Bei einer Stilllegung des Betriebs ist diese Zustimmung allerdings nicht erforderlich. Für Frauen, die schwanger sind oder dies nach der Kündigung bekannt geben, ist es entscheidend, alle relevanten Informationen schnell und korrekt zu kommunizieren, um ihre Rechte zu wahren.

Dieser Fall ist ein eindringliches Beispiel für die Herausforderungen, denen schwangere Frauen am Arbeitsplatz gegenüberstehen. Der Schutz, den das Gesetz bietet, muss aktiv in Anspruch genommen werden, um die Rechte dieser Frauen zu sichern und Diskriminierungen zu verhindern.

Details	
Vorfall	Kündigung
Ort	Neunkirchen, Österreich
Quellen	• www.5min.at • www.arbeiterkammer.at • oesterreich.gv.at

Besuchen Sie uns auf: die-nachrichten.at