

SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT:

DAMIT ALLES RUND LÄUFT

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen zum Thema «Schwangerschaft und Mutterschaft» sind nebst den arbeitsrechtlichen Vorschriften aus dem Obligationenrecht auch das Arbeitsgesetz, das Erwerbsersatzgesetz sowie das Gleichstellungsgesetz. Viel diskutierte Fragen unter der Lupe.

– Text: Kurt Mettler –

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c OR darf einer Arbeitnehmerin während der ganzen Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden. Wird eine Arbeitnehmerin erst nach einer rechtmässig erfolgten Kündigung schwanger, so bewirkt dies einen Unterbruch der laufenden Kündigungsfrist, die dann erst ab der 17. Woche nach der Niederkunft weiterläuft.

Zu beachten ist, dass der Kündigungsschutz zwei Wochen länger dauert als der Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung. Sperrfrist und Lohnfortzahlung sind also unabhängig voneinander, und deren Dauer ist nicht identisch.

Der Kündigungsschutz für eine schwangere Arbeitnehmerin gilt grundsätzlich auch dann, wenn sie den Arbeitgeber nicht sofort über die Schwangerschaft orientiert hat. Selbst wenn die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung von der Schwangerschaft noch gar nichts weiss, ist die Sperrfrist dennoch wirksam.

Frage nach Schwangerschaft bei Anstellung

In Anbetracht der langen Sperrfristen taucht häufig die Frage auf, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, eine Stellenbewerberin nach einer Schwangerschaft zu fragen bzw. ob sie verpflichtet ist, diese gegenüber dem Arbeitgeber zu offenbaren. Nach herrschender Rechtsprechung wird eine entsprechende Frage nur dann

als zulässig erachtet, wenn die Ausübung der Tätigkeit durch eine Schwangere nicht möglich wäre oder generell die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden würde.

Absenzen während der Schwangerschaft

Eine schwangere Frau darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen (Art. 35a Abs. 2 Arbeitsgesetz). Dadurch wird dem Arbeitgeber eine flexible Planung zugemutet, muss er doch während einer Schwangerschaft jederzeit mit einer plötzlich fehlenden Arbeitskraft rechnen. Zu beachten ist aber, dass nicht etwa für jede Abwesenheit während der Schwangerschaft ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, sondern es bedarf dazu einer schwangerschaftsbedingten – und somit krankheitsähnlichen – Arbeitsverhinderung. Der Arbeitgeber kann den Nachweis mittels Arztzeugnis verlangen.

Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft

Nach der Geburt besteht während acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Danach ist eine Arbeitsaufnahme von der 9. bis zur 16. Woche vom Einverständnis der Mutter abhängig. Nimmt die Mutter die Arbeit wieder auf, endet in jedem Fall auch der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Stillzeit

Im ersten Lebensjahr des Kindes sind folgende Regeln massgebend: Stillt die Arbeitnehmerin

im Unternehmen, so gilt die gesamte Stillzeit als Arbeitszeit. Bei einem Verlassen des Arbeitsortes ist die Hälfte der Abwesenheitsdauer als Arbeitszeit anzurechnen.

Wichtig zu wissen ist, dass auch für stillende Frauen dieselben Beschäftigungseinschränkungen wie bei der Schwangerschaft bestehen.

Kürzung des Ferienanspruchs

Bei einer Absenz während der Schwangerschaft dürfen die Ferien ab dem dritten vollen Monat einer Arbeitsabwesenheit gekürzt werden, und zwar um einen Zwölftel pro (vollen) Monat. Hingegen dürfen die Ferien wegen der Abwesenheit während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nicht gekürzt werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Entscheidet sich eine Arbeitnehmerin, ihre berufliche Tätigkeit nach der Geburt des Kindes aufzugeben, empfiehlt es sich, mit dem Arbeitgeber über einen Aufhebungsvertrag auf das Ende des Mutterschaftsurlaubes zu sprechen.

Zum Autor:

Kurt Mettler (kurt.mettler@sizcare.ch), Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der SIZ Care AG. Er verfügt über langjährige Erfahrung im Absenzen-/Case Management und ist spezialisiert in Fragen des Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts.