

Ostschweizer Zahnärzteforum

Herzlich
Willkommen

Schwangerschaft und Mutterschaft

17.01.2019



arbeitundversicherung.ch

Claudia Eugster RA lic. iur. HSG*
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
c.eugster@arbeitundversicherung.ch

Bahnhofstrasse 10
Postfach 106
8700 Küsnacht

☎ +41 43 277 91 91 | 📠 +41 43 277 94 94
www.arbeitundversicherung.ch

* Eingetragen im Anwaltsregister des Kantons Zürich

Schwangerschaft (1)



- **Fall 1: Sachverhalt**

- Eine Dentalassistentin, im 2. Dienstjahr erhält am 22. Januar die Kündigung per 31. März. Am 5. Februar macht sie dem Arbeitgeber die Mitteilung, sie sei seit dem 28.12. schwanger.

- **Fragen**

- Ist die Kündigung gültig?

Schwangerschaft (2)



- Lösung
 - Während der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigungen sind nichtig (Art. 336c OR).
 - Der massgebliche Zeitpunkt ist die Empfängnis (i.d.R. letzte Periode + 14 Tage).
 - Die Kündigung ist nichtig.



■ Fall 2: Sachverhalt

- Eine Dentalassistentin im 4. Dienstjahr befindet sich im 5. Schwangerschaftsmonat. Im Rahmen ihrer Arbeit und der räumlichen Situation in der Zahnarztpraxis in St. Gallen muss sie mehrere Stunden pro Tag stehen.
- Sie fühlt sich tagsüber des Öfteren unwohl und verlässt deshalb den Arbeitsplatz jeweils für kurze Zeit.

■ Fragen

- Darf die Mitarbeiterin den Arbeitsplatz verlassen?
- Gesundheitsschutz: Welche Tätigkeiten darf/muss sie noch ausüben?



- Lösung (1) – Absenzen / Gesundheitsschutz
 - Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen jederzeit und kurzfristig der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (Art. 35a ArG). Lohn erhalten sie aber nur bei Arbeitsunfähigkeit.
 - Beschwerliche und gefährliche Arbeiten sind während der Schwangerschaft untersagt. Darunter fallen insbesondere
 - das Tragen von Lasten (max. 5kg, ausnahmsweise 10kg, Art. 7 MuSchV),
 - Arbeiten unter Einwirkung von Strahlungen (z.B. Röntgen) sowie
 - Arbeiten mit schädlichen Stoffen (Art. 62 ArGV 1).



- Lösung (2) - Gesundheitsschutz
 - Bei vorwiegend stehenden Tätigkeiten (Art. 61 ArGV 1):
 - Ab 4. Schwangerschaftsmonat alle 2 Stunden zusätzlich 10 Minuten Pause.
 - Ab 4. Schwangerschaftsmonat zwischen 2 Arbeitstagen eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden.
 - Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat max. 4 Stunden Stehen pro Tag.
 - Folge
 - Der Arbeitgeber muss ungefährliche bzw. nicht-stehende und gleichwertige Ersatzarbeiten anbieten, ansonsten die Mitarbeiterin zu Hause bleiben kann und 80% des Lohnes erhält (Art. 35b ArG).



- **Sachverhalt** (Fortsetzung)
 - Am 15. Januar wird die Mitarbeiterin arbeitsunfähig und kann überhaupt nicht mehr zur Arbeit erscheinen.
 - Die Niederkunft ist am 09. Mai.
 - Am 1. April beginnt das 5. Dienstjahr.

- **Fragen**
 - Wie lange erhält sie Lohn und in welcher Höhe?
 - Welche Ferienkürzungen sind möglich?
 - Per wann kann ihr der Arbeitgeber kündigen?

Schwangerschaft (7)



- Lösung (1) – Lohnfortzahlung und Lohnhöhe:
 - In Art. 324a Abs. 2/3 OR: im ersten Dienstjahr 3 Wochen Lohnfortzahlung, nachher für eine angemessene längere Zeit je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses
 - SG, AI, AR: Berner Skala, nachfragen beim Bezirksgericht.
 - TG: Zürcher Skala, nachfragen beim Bezirksgericht.

Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche

Schwangerschaft (8)



- Lösung (2) – Lohnfortzahlung und Lohnhöhe
 - AN arbeitet bis zum 14.01.: voller Lohn.
 - Ab dem 15.01. (Eintreten der Arbeitsunfähigkeit) für 2 Monate (bis 14.03.) zu 100% Lohnfortzahlung.
 - Dienstjahreswechsel: ab dem 01.04. für 3 Monate (bis 30.06.) zu 100% Lohnfortzahlung, bzw. bis zur Niederkunft (08.05.). D.h. vom 15.-31.03. kein Lohn.
 - Ab der Niederkunft (09.05.) für 14 Wochen (bis 15.08.) gemäss EOG 80% des Lohnes Mutterschaftsentschädigung, max. CHF 196.- pro Tag. Erreicht ab Monatslohn von CHF 7'350.
 - Ab dem 16.08. Wiederaufnahme der Arbeit oder Abwesenheit beim Stillen (vgl. nächster Fall).



- Lösung (2) – Lohnfortzahlung und Lohnhöhe
 - Variante Krankentaggeldversicherung:
 - Lohnfortzahlung während der Karenzfrist, anschliessend Krankentaggeldleistungen bis am Tag vor der Niederkunft (08.05.).
 - Exkurs: Angestellte Zahnärzte. Es gibt keinen Ausgleich der Differenz vom Mutterschaftstaggeld zum normalen Lohn, ausser es ist vereinbart.



- Lösung (3) - Ferienkürzungen
 - Art. 329b Abs. 3 OR. Kürzung von 1/12 pro vollem Monat ab 3 ganzen Monaten Abwesenheit pro Dienstjahr.
 - Die zweimonatige Schonfrist gilt vom 15.01 bis am 15.03.
 - Für den Zeitraum vom 16.03. bis zum Ende des Dienstjahres (31.03.) gibt es keinen vollen Monat, daher ist keine Kürzung möglich.
 - Für die Zeit vom 01.04. bis und mit 08.05. findet keine Kürzung statt, da weniger als 3 Monate Arbeitsunfähigkeit.
 - Für die Abwesenheit während der Mutterschaftsentschädigung findet keine Kürzung statt.



- Lösung (4) - Kündigung
 - Kündigungsfrist nach Probezeit: Art. 335c Abs. 1 OR
 - 5. Dienstjahr = 2 Monate
 - Kündigungsschutz: Art. 336c Abs. 1 lit. c OR. Sperrfrist von 16 Wochen ab dem Tag nach der Niederkunft.
 - Niederkunft 09.05.
 - Beginn Sperrfrist 10.05.
 - Ende Sperrfrist 29.08.
 - Aussprechen der Kündigung bzw. Empfang möglich ab dem 30.08.
 - Kündigung per 31.10. unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist.



- **Fall 3: Sachverhalt**

- Wegen eines personellen Engpasses fragt sich der Arbeitgeber, ob er die Mitarbeiterin nach 6 Wochen Mutterschaftsurlaub ab Mitte Juni an 2 Tagen beschäftigen darf. Sie sagt von sich aus, sie sei erholt und fit genug, möchte aber möglichst viel Zeit mit ihrem Kind verbringen, weshalb sie nicht mehr als 1 Tag arbeiten möchte.

- **Fragen**

- Darf die Mitarbeiterin beschäftigt werden?
- In welchem Umfang kann sie allenfalls arbeiten?



- Lösung
 - Art. 35a ArG: Keine Beschäftigung während der ersten 8 Wochen nach der Niederkunft. Ab der 9. bis und mit 16. Woche dürfen Wöchnerinnen nur mit ihrem Einverständnis arbeiten.
 - Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet nach 14 Wochen, auf jeden Fall aber, sobald die Arbeit wieder aufgenommen wird (Art. 16d EOG).
 - Daher lohnt es sich für die Mutter nicht, vor Ablauf der 14 Wochen zu arbeiten. Für die Wochen 15 und 16 nach der Niederkunft muss der Arbeitgeber sich aber damit abfinden, dass die Mutter nur an einem Tag zur Arbeit kommt.



- **Fall 4: Sachverhalt**

- Die Mitarbeiterin ist zurück aus ihrem Mutterschaftsurlaub und arbeitet wieder voll. Sie wohnt nur 10 Minuten vom Arbeitsplatz entfernt. Sie möchte jeweils dreimal pro Tag nach Hause, um ihr Kind zu stillen.
- Sie ist jedoch noch unentschlossen und überlegt sich, die Milch tagsüber abzupumpen.

- **Frage**

- Wie ist die Bezahlung der Stillzeiten geregelt?
- Welche Regeln gelten für das Abpumpen?



- Lösung – bezahlte Stillzeit / Abpumpen
 - Die Zeit für das Stillen ist freizugeben und gilt in einem bestimmten Mindestumfang als bezahlt (Art. 60 ArGV1).
 - 30 Minuten bis 4 Stunden täglicher Arbeitszeit
 - 60 Minuten ab 4 Stunden täglicher Arbeitszeit
 - 90 Minuten ab 7 Stunden täglicher Arbeitszeit
 - Die stillende Mutter darf der Arbeit auch länger fernbleiben, soweit dies nötig ist, allerdings unbezahlt. Unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlässt, verfügt die Arbeitnehmerin über dieselbe bezahlte Stillzeit.
 - Für das Abpumpen gelten die gleichen Bestimmungen.

Schwangerschaft und Mutterschaft (1)

- **Fall 6: Sachverhalt**

- Der Arbeitgeber stellt sich aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft seiner Mitarbeiterin die Frage, ob er sich an alle Vorgaben gehalten hat und ob er alles getan hat, was ihm die Fürsorgepflicht gebietet.

- **Fragen**

- Welche weiteren Vorgaben zur Entlastung der Dentalassistentin hat der Arbeitgeber einzuhalten?

Schwangerschaft und Mutterschaft (2)

- Lösung - weitere Vorgaben / Massnahmen
 - Checkliste Mutterschutz ausfüllen, Risikoanalyse bei beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten.
<https://www.sso.ch>: div. Risikoanalysen, Abgabe an AN.
 - Keine Überstunden, maximal vertragliche Arbeitszeit.
 - Die Mitarbeiterin muss sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können, z.B. in einem Ruheraum mit Liegen. Art. 34 ArGV 3.
 - Keine Abend- und Nachtarbeit ab 8 Wochen vor der Niederkunft.

Schwangerschaft und Mutterschaft (3)

- **Merkblätter SECO**, <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home.html>
 - Checkliste OCIRT «Mutterschutz am Arbeitsplatz»
 - «Arbeit und Gesundheit - Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit»
 - «Mutterschaft und Arbeitszeitgestaltung»
 - Merkblätter Berufsverband, www.sso.ch





**Danke
für Ihr
Interesse!**



- **Reserve Fall 5: Sachverhalt**
 - Wegen des Stresses vor der Niederkunft unterliess es die Dentalassistentin, die Mutterschaftsentschädigung bei ihrem Arbeitgeber einzufordern. Auch der Arbeitgeber unterliess es aus Unachtsamkeit, die Anmeldung vorzunehmen. Erst im August wird der Fehler bemerkt.

- **Fragen**
 - Erhält die Mutter auch nach Ablauf des 14-wöchigen Urlaubs noch eine Mutterschaftsentschädigung?
 - Wie wirkt sich die mehrmonatige Arbeitsunfähigkeit auf die Höhe der Mutterschaftsentschädigung aus?



- Lösung
 - Da der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung erst nach 5 Jahren erlischt, kann dieser ohne weiteres geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Anspruch bei der AHV-Ausgleichskasse anzumelden, wenn die Mutter es unterlässt, ihren Anspruch geltend zu machen.
 - Die Mutterschaftsentschädigung bemisst sich nach dem vor der Geburt erzielten Lohn, wobei Tage mit verminderte Einkommen z.B. wegen Krankheit nicht berücksichtigt werden.