

Mutterschutzverordnung und Mutterschaftsurlaub

Bericht von einem Workshop am KHM-Kongress in Luzern (2. Juni 2006)¹

Claudia Zuber, Lucia Rabia

Beschreibung

Frau Rabia vom Rechtsdienst der FMH erläuterte den Teilnehmern die wesentlichen Mutterschutzbestimmungen. Ärzte, die Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter betreuen, sollten sie kennen. Auf der anderen Seite sind wir Ärzte als Arbeitgeber von weiblichem Personal im gebärfähigen Alter betroffen. Anhand der theoretischen Grundlagen wurden Fälle aus der Praxis erläutert und Fragen diskutiert.

Wichtigste Botschaften

- Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter sind durch die Mutterschutzverordnung geschützt.
- Im Arbeitsgesetz, dessen Gesundheitsschutzbestimmungen für die meisten Arbeitnehmenden Geltung haben, ist verankert, dass schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen sind, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin darf zudem auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben – solche nicht krankheitsbedingten Abwesenheiten sind jedoch nicht ohne weiteres bezahlt.
- Ein rigoroses Beschäftigungsverbot gilt während 8 Wochen nach der Niederkunft.
- 8 Wochen vor der Geburt darf keine Nachtarbeit mehr verrichtet werden.
- Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz enthält eine Liste von potentiell gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten (Art. 62 Abs. 3 ArGV 1). In den Betrieben sollte eine Risikobeurteilung solcher Arbeitsplätze durchgeführt werden. Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die umfassende und rechtzeitige Information der Arbeitnehmerin. Fachlich kompetente Personen, z.B. Arbeitsmediziner, Arbeits-

hygieniker usw., können die Beurteilung eines Arbeitsplatzes vornehmen. Bestätigt sich das Vorhandensein einer beschwerlichen oder gefährlichen Arbeit, so ist dem mit geeigneten Schutzmassnahmen oder Versetzung der Arbeitnehmerin innerhalb des Betriebes zu begegnen. Ist dies nicht möglich, dann kommt das Beschäftigungsverbot zum Zuge, wobei die Arbeitnehmerin Anrecht auf 80% ihres Lohnes hat.

■ Die Mutterschutzverordnung präzisiert gefährliche und beschwerliche Arbeiten und nennt einzelne Beschäftigungsverbote (z.B. bei ionisierenden Strahlen). Beschäftigungsverbote existieren für stark belastende Arbeitszeitsysteme (z.B. drei hintereinander liegende Nachtschichten), Akkordarbeit und taktgebundene Arbeit (Arbeitsrhythmus kann nicht beeinflusst werden) sowie bei Arbeiten mit Überdruck, im Zusammenhang von Patientenbetreuung bei ansteckenden Krankheiten und bei Exposition gegenüber fruchtschädigenden Stoffen (z.B. Blei und Bleiverbindungen).

Die Mutterschutzbestimmungen beziehen sich auf die gesunde Schwangere. Bestehen hingegen Schwangerschaftsbeschwerden, so liegt eine pathologische Schwangerschaft vor, diese Frau ist möglicherweise arbeitsunfähig.

■ Für bestimmte Branchen existieren bereits so genannte Branchenlösungen. Die FMH will die Ausarbeitung eines entsprechenden tauglichen Hilfsmittels für Arztpraxen an die Hand nehmen.

Was muss der Arzt / die Ärztin wissen?

Die Situation am Arbeitsplatz muss in die Überlegungen für die Betreuung miteinbezogen werden. Die Ärztin benötigt Informationen von Arbeitnehmerin und Arbeitgeber und muss die Eignung für die entsprechende Arbeit beurteilen. Risiko und mögliche Schutzmassnahmen müssen erörtert werden. In einem Zeugnis sind gegebenenfalls Bedingungen für die Beschäftigung oder, nötigenfalls, ein Beschäftigungsverbot festzuhalten. Arbeitnehmerin und Arbeitgeber sind zu informieren.

¹ Workshopleiterinnen: Lucia Rabia, Fürspr., Rechtsdienst FMH, Bern / Dr. med. Claudia Zuber, Othmarsingen.



Mutterschaft Schutz der Arbeitnehmerin

Ab Anfang Schwangerschaft	Ab dem 4. Monat	Ab dem 6. Monat	8 Wochen vor Niederkunft	*** Geburt ***	8 Wochen nach der Geburt	14 Wochen nach der Geburt	16 Wochen nach der Geburt	1 Jahr nach Geburt	ganze Dauer des Stillens	
Bei stehender Tätigkeit: 12 Std. tägl. Ruhezeit und 10 Min. zusätzliche Pausen alle 2 Std. Art. 61 ArGV 1				Beschäftigungsverbot Art. 35a ArG						
Stehende Tätigkeit: max. 4 Std./Tag										
Keine Arbeit zw. 20 und 6 Uhr: 80 % Lohn wenn keine gleichwertige Arbeit zw. 6-20 Uhr oder 80% Lohn..... > 6-20 Uhr Art. 35a ArG				 Art. 35b ArG					
Beschwerliche/Gefährliche Arbeit: Versetzung oder 80% Lohn					ab 8. W sofern AN stillt				Art. 35 Abs. 3 ArG	
Beschäftigung nur mit Einverständnis der Arbeitnehmerin (AN)					Art. 35a ArG				ab 16. W sofern AN stillt	
Tägliche Arbeitszeit (AZ) von max. 9 Stunden					ab 8. W sofern AN stillt				Art. 60 ArGV 1	
					Stillen: im Betrieb = AZ, ausserhalb = 50% AZ (bezahlt gem. Vertrag)				Art. 60 ArGV 1	
Kündungsverbot für Arbeitgeber (falls Probezeit abgelaufen)					Art. 336c OR					
					Mutterschaftsentschädigung EOG					

Beachte: Kündigungsschutz ist nicht gleichbedeutend mit Lohnfortzahlungspflicht
Arbeitnehmerin kann immer kündigen
Arbeitnehmerin und Arbeitgeber können neue Vereinbarung treffen (Aufhebungsvertrag oder neuer Arbeitsvertrag)

ArG Arbeitsgesetz **OR** Obligationenrecht
ArGV 1 Verordnung 1 zum ArG **EOG** Erwerbsersatzgesetz

Rechtsdienst FMH / LR März 06

Was ich sonst noch sagen wollte ...

Als behandelnde Ärztin muss ich mich beim Bekanntwerden einer Schwangerschaft meiner Patientin unbedingt mit ihrer Situation am Arbeitsplatz auseinandersetzen und mich über die Gegebenheiten dort informieren, damit ich die Patientin entsprechend beraten kann.

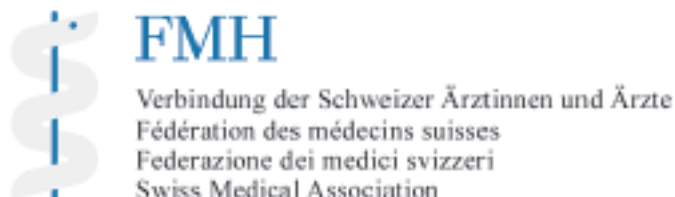
Rücksprachen mit dem Arbeitgeber sind bei unklaren Angaben empfehlenswert.

Weitere Informationen zum Thema

- Kissling D. Die Mutterschutzverordnung – Herausforderung oder Überforderung. Schweiz Ärztezeitung 2005;86(47):2615–7. Available from: <http://www.saez.ch/pdf/2005/2005-47/2005-47-1281.pdf>
- Wir Eltern. Ratgeber: Recht und Mutterschaft. Zürich: Verlag Wir Eltern.
- Broschüre Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft): Mutterschaft, Schutz der Arbeitnehmerinnen.

Weitere Information beim kantonalen Arbeitsinspektorat oder einem Arbeitsmediziner.

Lucia Rabia, Fürsprecherin
Rechtsdienst FMH
Elfenstrasse 18
3000 Bern 15
lucia.rabia@fmh.ch



Merkblatt zur Mutterschaftsentschädigung (ME)

Anspruchsberechtigt sind Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt entweder:

- Arbeitnehmerin oder selbständigerwerbend sind; oder
 - im Familienbetrieb gegen Barlohn mitarbeiten; oder
 - arbeitslos sind und AL-Taggeld beziehen oder beziehen könnten; oder
 - arbeitsunfähig sind und auf einem früheren Lohn berechnete Taggeldleistungen beziehen, sofern sie 9 Monate vor der Geburt AHV-versichert waren und in dieser Zeit mind. 5 Monate erwerbstätig waren, inkl. EU/EFTA-Zeiten (Frühgeburt wird berücksichtigt)
- **Der Anspruch beginnt** am Tag der Niederkunft
 - und **endet** nach 14 Wochen (= 98 Tage), oder wenn die Mutter vorher wieder arbeitet
 - Die ME beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten Erwerbseinkommens,
 - jedoch max. 172.--/Tag
 - und ist AHV/IV/EO-, ALV-, BVG- und KVG-pflichtig (jedoch ohne UVG)

Vorsicht!

- Kündigung auf Zeitpunkt vor Niederkunft → kein Anspruch
- Aufnahme der Arbeit vor 98. Tag nach Niederkunft → Anspruch endet (auch bei Teilzeit!) (Beschäftigung in den ersten 8 Wochen nach Niederkunft ist zudem gesetzlich verboten)

In der Regel macht die Mutter den **Anspruch geltend, via Arbeitgeber**, oder direkt bei der AHV-Ausgleichskasse, wenn sie selbständig erwerbend, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist. Die entsprechenden Formulare finden Sie unter www.medisuisse.ch → AHV IV → Formulare → Mutterschaftsentschädigung.

Die **Auszahlung** erfolgt an den Arbeitgeber für die Dauer des Anspruchs auf Lohnzahlung. In allen übrigen Fällen wird die ME direkt der Mutter ausbezahlt.

Aktuelle Gesetzestexte Bund

Diese sind zu finden unter www.admin.ch → Systematische Rechtssammlung (SR)

SR 834.1	EOG Erwerbsersatzgesetz
SR 834.11	EOV Verordnung zum EOG
SR 220	OR Obligationenrecht

Wer gibt Auskunft?

Hier sind nur die wichtigsten Stichworte vermerkt. Die AHV-Ausgleichskasse ist die kompetente Adresse für spezielle Fragen. Die Adressen aller AHV-Ausgleichskassen finden Sie auf der letzten Seite in jedem Telefonbuch. Die verbandseigene AHV-Ausgleichskasse medisuisse, Postfach, 9001 St. Gallen, Tel. 071 / 228 13 13, gibt Ihnen gerne Auskunft.