

RECHT DER MUTTER AUF NICHTBESCHÄFTIGUNG

Die gesetzlichen Regelungen für (werdende) Mütter am Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahren verbessert. Aber sind Mütter wirklich gleichgestellt, oder hinken ihre Rechte immer noch jenen der männlichen Angestellten nach? Dieser Beitrag widmet sich besonders dem Recht der Mutter auf Nichtbeschäftigung. 2. Teil

Stillende Mütter müssen ihr Einverständnis zur Arbeitsaufnahme geben, was auch stillschweigend geschehen kann. Möchte die stillende Mutter ihre Arbeit nicht aufnehmen, kann sie sich – solange sie stillt – auf ihr Recht nach Art. 35a ArG zur Nichtbeschäftigung berufen. Da keine Arbeit geleistet wird, hat sie keinen Anspruch auf Lohnzahlung. Da es der stillenden Mutter erlaubt ist, vollständig zu Hause zu bleiben, gibt es gewisse Lehrmeinungen, die ihr dies auch in beschränktem Masse zugestehen wollen; somit würde ihr zumindest während der Stillzeit eine Beschäftigung in reduziertem Pensum ermöglicht. Am Ende der Stillzeit ist sie jedoch verpflichtet, im vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad einzusteigen. Trotz dieser Möglichkeit besteht kein Kündigungsschutz mehr in dieser Zeit. Wird der erwerbstätigen Mutter gekündigt, weil sie sich ganz oder teilweise auf ihr Recht auf Nichtbeschäftigung beruft, stellt dies eine diskriminierende Kündigung dar (vgl. Art. 3 in Verbindung mit Art. 5 Abs. 2 und 4 Gleichstellungsgesetz), was einen Anspruch auf Entschädigung begründen kann.

Parlamentarische Forderungen

In Bundesbern sind verschiedene Vorstösse am Laufen, welche die arbeitsrechtliche Situation von frischgebackenen Müttern verbessern wollen, wie beispielsweise eine längere Sperrfrist für Kündigungen nach der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub oder auch ein stärkerer Schutz im Falle von missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung. Es hat sich gezeigt, dass die vorhandenen gesetzlichen Regelungen teilweise ungenügend sind und das Gleichstellungsgesetz zu wenig angewendet wird bzw. die Hürde, um vor Gericht Recht zu bekommen, immer noch relativ hoch ist.

Aktuelle Fälle aus der Praxis

Längere Abwesenheit wegen Schwangerschaft und Mutterschaft im Zeugnis?

Die betroffene Arbeitnehmerin war während ihrer rund zweieinhalb Jahre dauernden Anstellung bei

einem Gericht als Gerichtsschreiberin während 14 Monaten des Anstellungsverhältnisses (nicht am Stück) wegen Mutterschaftsurlaub und Krankheit abwesend. Das Bundesgericht (vgl. 8C_134/2018 vom 17.9.2018) erwog, dass diese Abwesenheit (fast die Hälfte der Anstellungsdauer) im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagekraft einbüsse. Da es die erste Stelle nach dem Studium sei, könnte ein falscher Eindruck entstehen betreffend vorhandener Berufserfahrung. Deshalb befürwortete das Bundesgericht, die Gründe für die längere Abwesenheit zu erwähnen.

Bonus Kürzung wegen Mutterschaftsurlaub zulässig?

Vielfach beruft man sich in diesem Zusammenhang auf einen Entscheid des Zürcher Arbeitsgerichts aus dem Jahr 2014, wonach eine Bonusreduktion in den ersten acht Wochen nach der Geburt wegen des umfassenden Beschäftigungsverbots als unzulässig erachtet wurde. Dies würde gemäss Arbeitsgericht eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellen. Anders liegt der Fall gemäss Arbeitsgericht von der 9. bis 16. Woche nach der Geburt: Es gilt kein Arbeitsverbot, weshalb eine Reduktion für diese Zeit als zulässig erachtet wurde.

| Regula Steinemann



U ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.