

VERBESSERUNG DER SITUATION FÜR WERDENDE MÜTTER?

Die gesetzlichen Regelungen für (werdende) Mütter am Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahren verbessert. Aber wie sieht es in der Realität aus? Sind Mütter wirklich gleichgestellt, oder hinken ihre Rechte immer noch jenen der männlichen Angestellten nach? Teil 1.

Vorliegend sollen die wichtigsten Neuerungen, aktuelle Gerichtsentscheide und relevante Fakten erörtert werden.

In der Praxis ist es immer noch schwierig, sich als schwangere Frau erfolgreich zu bewerben – meist wird man nicht berücksichtigt. Dies ist ein Grund dafür, weshalb viele Frauen von ihrem Recht auf Lüge Gebrauch machen: Die Frage nach einer Schwangerschaft ist verpönt, sie muss nicht beantwortet werden, man darf sogar im Notfall lügen – eine Ausnahme besteht nur dann, wenn man sich für eine Arbeit bewirbt, die man als Schwangere nicht verrichten kann.

Hinweis: Wird eine Frau nicht eingestellt, weil sie schwanger ist oder es werden möchte, stellt das eine Diskriminierung und einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz dar (vgl. Art. 5 GLG), was unter Umständen zu einer Entschädigung führen kann.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz. Kein Kündigungsschutz besteht für die Probezeit; ein weiterer Grund, warum Schwangere oft die Schwangerschaft bis zum Ablauf der Probezeit verheimlichen. Aber auch hier gilt: Ist die Schwangerschaft an sich der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit, so ist eine Diskriminierung zu prüfen. Ab dem ersten Tag der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub ist eine Kündigung zulässig (sofern nicht diskriminierend oder missbräuchlich). Spezielle Regelungen gelten für befristete Arbeitsverhältnisse, die auch wegen einer Schwangerschaft nicht verlängert werden, sondern zum vereinbarten Termin enden. Die Aufhebung mittels Auflösungsvereinbarung ist während der Schwangerschaft und Mutterschaft möglich.

Wiedereinstieg nach der Geburt in reduziertem Pensum?

Da der bisherige Arbeitsvertrag nach dem Mutterschaftsurlaub weiterläuft, setzt eine Reduktion des Arbeitspensums grundsätzlich das Einverständnis des Arbeitgebers voraus. Es ist daher sinnvoll, frühzeitig mit dem Arbeitgeber das weitere Vorgehen bzw. die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu besprechen. Generell empfiehlt es sich, mit einer Kündigung bis nach der Geburt zuzuwarten. Einerseits, weil jede Geburt auch ein Risiko von Komplikationen beinhaltet, andererseits, um keine Ansprüche der Mutterschaftsversicherung zu verlieren.

Sonderregeln während der Stillzeit

Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält in Art. 35ff und in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) in Art. 60ff verschiedene Schutzbestimmungen. Relevant ist insbesondere Art. 60 Abs. 2 ArGV1, der seit 1.6.2014 eine bezahlte Stillzeit vorsieht. Je nach täglicher Arbeitszeit variiert die anrechenbare und bezahlte Stillzeit (wofür auch die Zeit zum Abpumpen der Muttermilch zählt) zwischen 0,5 und 1,5 Stunden pro Tag. Dabei handelt es sich nur um Minimalbestimmungen. Dauert die Stillzeit täglich länger, beispielsweise aus physiologischen Gründen beim Kind, ist eine längere Stillzeit zu gewähren (diese wird jedoch nicht bezahlt, sofern nicht eine entsprechende Abmachung vorliegt). Diese Fehlzeiten dürfen nicht als Negativsaldo aufgeführt und auch nicht als Ferienbezug angerechnet werden.

| 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.