

Arbeiten vor und nach der Geburt

Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub beschäftigen sowohl Angestellte als auch Arbeitgeber, wenn sie eintreten. Mehrere Beiträge zum Thema sollen Klarheit schaffen – für beide Seiten.

Die Arbeit kann für werdende und stillende Mütter beschwerlich sein. Fühlt sich eine werdende Mutter unwohl, darf sie zu Hause bleiben oder den Arbeitsplatz verlassen. Ein Arztzeugnis ist dafür grundsätzlich nicht erforderlich. Zum Zwecke der Lohnfortzahlung ist es jedoch empfehlenswert, eines vorzulegen. Eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit wird wie eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit behandelt, mit der Folge, dass die Dauer der Lohnfortzahlung sich nach der Anzahl Dienstjahre richtet. Einzelheiten sind im Arbeitsvertrag, Reglement oder Gesamtarbeitsvertrag geregelt, subsidiär kommen die von der Praxis entwickelten Lohnfortzahlungsskalen zur Anwendung.

Mutterschaftsurlaub vor der Geburt

Vor der Geburt ist kein Sonderurlaub vorgesehen. Gesamt- oder Einzelarbeitsverträge können eine längere Mutterschaftsregelung vorsehen und es ermöglichen, dass ein Teil der Beurlaubung bereits vor der Geburt eingezogen werden kann. Ansonsten hängt es vom individuellen Wohlbefinden ab, wann eine schwangere Frau mit der Arbeit aufhört. Eine Kürzung des Mutterschaftsurlaubs wegen Arbeitsunfähigkeit und Abwesenheit vor der Geburt ist nicht zulässig. Hingegen dürfen die Ferien vom Arbeitgeber gekürzt werden, wenn eine Angestellte länger als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist. Ab dem dritten vollen Monat Abwesenheit und für jeden weiteren vollen Monat kann der Ar-

Bezahlte Stillzeit seit Juni 2014

Eine neue Regelung stellt Mütter für das Stillen oder Abpumpen von Milch von der Arbeit frei. Bei einer täglichen Arbeitszeit von ≤ 4 Std. für 0,5 Std., > 4 Std. für 1 Std., > 7 Std. für 1,5 Std. Die Werte gelten pro zu versorgendes Kind. Die Still- oder Abpumpzeit wird während 52 Wochen als bezahlte Arbeitszeit angerechnet.

beitgeber die Ferien um je einen Zwölftel kürzen. Für gefährliche und beschwerliche Arbeiten, die die Gesundheit der werdenden Mutter oder ihres Kindes beeinträchtigen, besteht ein Arbeitsverbot. Details enthält die Mutterschutzverordnung (Art. 5 ff). Es dürfen beispielsweise bis zum Ende des sechsten Monats nach der Geburt nicht regelmässig Lasten von mehr als fünf Kilogramm gehoben werden. Ist ein Gesundheitsrisiko zu bejahen oder arbeitet die Arbeitnehmerin üblicherweise nachts, besteht Anspruch auf gleichwertige Ersatzarbeit – sofern dies nicht realisierbar ist, erhält die Angestellte 80 Prozent des bisherigen Lohns.

Arbeits- und Ruhezeiten

Ab Beginn der Schwangerschaft darf die maximale tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht übersteigen. Ist die Arbeit hauptsächlich stehend zu verrichten, wie dies in den Drogerien meist der Fall ist, so hat die Angestellte ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zuzug und alle zwei Stunden eine zusätzliche Pause von zehn Minuten. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat werden bei hauptsächlich stehender Tätigkeit nur noch maximal vier Stunden als zumutbar erachtet. Für die übrige Arbeitszeit muss der Arbeitgeber eine sitzende Tätigkeit ermöglichen oder die Angestellte für diese Zeit von der Arbeit freistellen und den Lohn zu 80 Prozent weiterhin ausrichten. Für Schwangere ab dem achten Monat gilt für die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ein Arbeitsverbot. Ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt während den acht Wochen nach der Geburt: Auch nicht mit Einwilligung der frischgebackenen Mutter darf eine Beschäftigung erfolgen. Nach dieser Periode ist eine frühere Erwerbsaufnahme möglich, jedoch nur im Einverständnis mit der jungen Mutter, weil in diesem Fall der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung entfällt.



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.



www.drogisten.org

Regula Steinemann