

Merkblatt für schwangere Assistenz- und Oberärztinnen



medical women switzerland
ärztinnen schweiz
femmes médecins suisse
donne medico svizzera

Anmerkung:

Da die rechtlichen Bestimmungen bei Schwangerschaft über mehrere Verordnungen und Gesetze geregelt werden, haben wir in unserem Merkblatt lediglich die grundsätzlichen Punkte berücksichtigt. Daher sind alle Ärztinnen verpflichtet im konkreten Fall weitere Abklärungen zu treffen.

Für Fragen stehen wir gerne zu Verfügung. Selbstverständlich können interessierte Ärztinnen auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO kontaktieren, mit welchem dieses Merkblatt abgestimmt wurde. Juristischen Beistand können Kolleginnen beim Verbandsekretariat des VSAO einholen.

Sekretariat MWS
Oberplattenstr. 73
9620 Lichtensteig

Telefon 071 988 70 74
Fax 071 988 66 94

sekretariat@medicalwomen.ch
www.medicalwomen.ch

1. Kündigungsschutz

1.1. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach Niederkunft einer Arbeitnehmerin nicht kündigen. Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will, und zwar unter Beachtung der Kündigungsfristen.

Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist (also bevor die Arbeitnehmerin schwanger war), auf ein Datum nach Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, steht die Kündigungsfrist während der ganzen Sperrfrist still und läuft erst nach dem Ende der Sperrfrist, d.h. ab der 17. Woche nach der Niederkunft, weiter.

1.2. Während der Probezeit oder vor Antritt der Stelle

Während der Probezeit hat eine schwangere Mitarbeiterin keinen Kündigungsschutz. Das Diskriminierungsverbot verbietet, dass eine Arbeitnehmerin direkt oder indirekt wegen ihrem Geschlecht (also auch wegen einer allfälligen Schwangerschaft) benachteiligt wird. In der Praxis ist dies jedoch schwer zu beweisen, zumal in der Probezeit beide Parteien ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfristen aus dem Arbeitsvertrag austreten können. Gesetzlich ist es daher ausreichend, wenn die Arbeitnehmerin die Diskriminierung glaubhaft macht. Gelingt dies, hat sie Anspruch auf eine Lohnentschädigung; die Höhe entspricht dem Lohnanspruch im Falle einer regulären Kündigung während der Probezeit (je nach vereinbartem Vertrag, jedoch max. 3 Monate). Einen Anspruch auf Antritt der Stelle hat sie nicht.

Auch können Vertragsparteien vor in Kraft treten eines Vertrages davon zurücktreten. Die geschädigte Partei hat, unabhängig von einer etwaigen Diskriminierung, Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung (art. 337d CO: höchstens ein Viertel des monatlichen Bruttolohnes). Die Höhe des Betrages entspricht, wie oben bereits beschrieben, dem Lohnanspruch im Falle einer regulären Kündigung während der Probezeit. Auch in diesem Fall besteht kein Anspruch auf Antritt der Stelle.

1.3. Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis – welches die üblichste Form von Arbeitsverhältnissen bei Ärzten in Weiterbildung darstellt – endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung. Auch durch Eintritt einer Schwangerschaft ergibt sich keine Verlängerung. Wenn die Parteien sich bereits kennen, gibt es keinen Grund eine neue Probezeit zu vereinbaren. Überdies gibt es bei befristeten Arbeitsverträgen im Prinzip keine Probezeit mehr. Wenn die Funktion, für die man angestellt wurde, geändert wird (neues Arbeitsgebiet, grundsätzlicher Wechsel des Aufgabenbereiches) könnte eine erneute Probezeit gerechtfertigt sein, andernfalls nicht.

2. Lohnfortzahlung

2.1. bei Mutterschaft

Seit der EO-Revision (die am 1. Juli 2005 in Kraft getreten ist), wird auch der Lohnausfall berufstätiger Frauen bei Mutterschaft aus dieser Versicherung entschädigt. Der Anspruch besteht sowohl für Angestellte, als auch für selbständig Erwerbende sowie für arbeitslose Frauen, welche für eine gewisse Mindestdauer in der Schweiz versichert und arbeitstätig waren. Der Anspruch beginnt ab Niederkunft bis 14 Wochen (oder 98 Tagen) danach und ist an einem Stück zu nehmen. Es werden 80 % des Lohnes in Form von Taggeldern ausbezahlt, grundsätzlich jedoch max. 172.- Sfr täglich was 80 % eines monatlichen Lohnes von 6450.- Sfr entsprechen. Bei Wiederaufnahme der Arbeit (möglich ab der 9. Woche nach Niederkunft) erlischt der Anspruch auf die Lohnfortzahlung aus der EO. Zu beachten ist dass bei Mutterschaft in den ersten 8 Wochen nach Niederkunft ein absolutes und in den nachfolgenden 8 Wochen ein bedingtes Beschäftigungsverbot besteht (mit Einverständnis der Frau), also insgesamt für 16 Wochen. Der Lohnersatz wird jedoch bis höchstens 14 Wochen nach Niederkunft ausbezahlt.

2.2 bei Krankheit während der Schwangerschaft

Bei durch ärztliches Attest bescheinigter Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung gemäss dem vereinbarten Arbeitsvertrag verpflichtet. Häufig ist es notwendig, dass das Arbeitsverhältnis eine Mindestdauer hatte. Ebenso können Wartezeiten bis zum in Kraft treten der Taggeldversicherung vorgeschrieben sein. Fehlen entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag richten sich die Ansprüche der Arbeitnehmerin nach dem Obligationenrecht. Bei länger dauernder Krankheit (ab den dritten vollen Monat) darf der Arbeitgeber den regulären Ferienanspruch seiner Arbeitnehmerin kürzen (nicht jedoch den Mutterschaftsurlaub).

Eine Schwangere darf auf blosser Anzeige hin (z.B. Unwohl sein, Müdigkeit) der Arbeit fern bleiben, ohne eine Kündigung befürchten zu müssen. Legt sie jedoch kein ärztliches Zeugnis vor, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet den Lohn fortzuzahlen.

3. Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft

Es gibt eine ganze Reihe von Gesetzen und Verordnungen bzgl. den für Schwangere und Wöchnerinnen zumutbaren Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten. Die für Ärztinnen wichtigsten Punkte sind:

- Ab der 8. Woche vor der Niederkunft besteht ein Beschäftigungsverbot für Schwangere für Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr). Während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft kann eine Arbeitnehmerin, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, stattdessen für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden.
- Schwangere Frauen dürfen nicht zu Überstunden verpflichtet werden. Auch darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden betragen (auch wenn vertraglich eine andere Wochenstundenzahl vereinbart ist).
- Es dürfen keine gefährliche oder beschwerliche Arbeiten ausgeführt werden, z.B. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen, Stoffe oder Mikroorganismen, nicht mehr als 4 Stunden stehende Tätigkeit täglich verübt werden (ab dem 6. Schwangerschaftsmonat) und keine schwere Lasten von Hand bewegt werden (regelmässig über 5 kg).
- Eine umfassende Zusammenstellung der während Schwangerschaft, Wochenbett und Stillzeit empfohlenen Arbeitsschutzmassnahmen bietet die Mutterschafts-Broschüre des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (www.seco.admin.ch).
- Der Arbeitgeber muss den schwangeren Arbeitnehmerinnen, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen. Kann der Arbeitgeber eine solche gleichwertige Ersatzarbeit nicht anbieten, haben die Arbeitnehmerinnen das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten und Anspruch auf 80% des Lohnes (samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn).

Vorstand der MWS Ärztinnen Schweiz

Korrespondenzadresse:

Monica Toma
Sekretariat MWS
Oberplattenstrasse 23
9620 Lichtensteig