

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 392 294 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN UNTER WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 41

Schutz bei Schwangerschaft

Welche Rechte haben schwangere Arbeitnehmerinnen? Worauf ist bei der Arbeitszeitgestaltung zu achten und inwieweit besteht ein zeitlicher Kündigungsschutz? *Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer*

Bei der Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen müssen diverse Vorschriften eingehalten werden, welche zum Schutz der Gesundheit der schwangeren Mitarbeiterin und deren ungeborenem Kind bestehen. Nachfolgend sollen einige wichtige Aspekte erörtert werden.

Kündigungsverbot

Art. 336c des Obligationenrechts (OR) sieht zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen zwingend vor, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während der gesamten Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft nicht auflösen darf. Wird während dieser Zeitdauer trotzdem eine Kündigung ausgesprochen, ist sie nichtig und entfaltet folglich keine Wirkung. In der Praxis kommt es relativ häufig vor, dass der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht in Unkenntnis darüber, dass die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt bereits schwanger ist,

da diese ihn über die Schwangerschaft noch nicht informiert hat. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die erfolgte Kündigung trotzdem aufgrund der eingetretenen Schwangerschaft unwirksam ist. Das Bundesgericht hat in einem neueren Urteil seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach sich der Arbeitgeber nur bei ganz ausserordentlichen Umständen auf Rechtsmissbrauch der Arbeitnehmerin berufen kann, wenn Letztere ihre Schwangerschaft verschweigt. Angesichts der Unwirksamkeit einer während einer Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigung ist es deshalb erforderlich, dass der Arbeitgeber, der an der Kündigung festhalten möchte, nach Ablauf der Sperrfrist die Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist wiederholt, ansonsten das Arbeitsverhältnis weiterhin als ungekündigt gilt. Wird eine Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, ist jedoch die Kündigungsfrist in diesem Zeitpunkt noch

nicht abgelaufen, wird deren Lauf unterbrochen und erst nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Eine noch vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist eingetretene Schwangerschaft führt folglich

dazu, dass sich das Arbeitsverhältnis um die Dauer der gesamten Schwangerschaft zuzüglich 16 Wochen ab Niederkunft verlängert und dadurch auf einen erheblich späteren Zeitpunkt endet.



Thomas M. Meyer: «Während der Schwangerschaft und der Stillzeit gilt es verschiedene besondere Arbeitszeiteinschränkungen und Beschäftigungserleichterungen zu beachten.»

Pensumsreduktion nach Geburt

Häufig kommt es vor, dass eine schwangere Arbeitnehmerin nach der Niederkunft ihre Arbeit nicht mehr oder nur in reduziertem Pensum aufnehmen möchte. Soweit die Arbeitnehmerin die Arbeitsstelle nach der Geburt ihres Kindes ganz aufgeben möchte, steht es ihr selbstverständlich frei, von sich aus zu kündigen, da die gesetzliche Sperrfrist bei Schwangerschaft und Niederkunft nur für den Arbeitgeber Geltung hat. Ist der Arbeitgeber mit der von der Arbeitnehmerin nach der Niederkunft gewünschten Pensumsreduktion einverstanden, erfolgt eine entsprechende Vertragsänderung. Kann seitens des Arbeit-

(Fortsetzung Auftaktseite 2. Bund)

THEMEN

- › **Lohngrafik** S. 4
Gebäudetechnik-Ingenieur
- › **Hochschulen/FHs** S. 10
Philanthropy Studies
- › **Stellentrend-Barometer** S. 10
Der Organisations-Klassiker
- › **Sesselrücken** S. 10

(Fortsetzung von Seite 1)

gebers diesem Wunsch nicht entsprochen werden oder möchte die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nach der Niederkunft ohnehin nicht mehr aufnehmen, wird das Arbeitsverhältnis in der Praxis häufig mittels Aufhebungsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. Dabei gilt es darauf zu achten, dass sämtliche relevanten Punkte in dieser Aufhebungsvereinbarung klar geregelt werden.

Arbeitsunfähigkeit während Schwangerschaft

Das Arbeitsgesetz und die entsprechenden Verordnungen enthalten zum Schutz der schwangeren Mitarbeiterin und deren ungeborenem Kind diverse Schutzvorschriften. Auch für die Zeit nach der Niederkunft gilt es verschiedene Regelungen zu beachten. Während der Schwangerschaft darf die Mitarbeiterin nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden und hat das Recht, auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernzubleiben oder diese jederzeit zu verlassen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Abwesenheit während der Schwangerschaft nur besteht, sofern es sich hierbei um eine schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit handelt, was in der Regel durch die Einreichung eines Arztzeugnisses belegt wird. Die Dauer der Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft richtet sich nach Art. 324a OR und beträgt im ersten Dienstjahr drei Wochen. Da das OR ab dem 2. Dienstjahr die Lohnfortzahlungsdauer nicht genau bestimmt, ist hierfür die von den Gerichten entwickelte Zürcher, Berner oder Basler Skala heranzuziehen. Gemäss Zürcher Skala besteht im 2. Dienstjahr ein Lohnfortzahlungsanspruch von acht Wochen, im 3. Dienstjahr ein solcher von neun Wochen. In der Folge verlängert

sich die Lohnfortzahlungsdauer pro weiteres Dienstjahr um eine weitere Woche. Bei einer schwangeren Mitarbeiterin, die sich beispielsweise im 5. Dienstjahr befindet, beträgt der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit somit maximal elf Wochen. In der Praxis haben viele Arbeitgeber Krankentaggeldversicherungen für ihre Mitarbeitenden abgeschlossen, welche auch bei ärztlich bescheinigten Schwangerschaftsbeschwerden entsprechende Taggeldleistungen erbringen. Für die Zeit nach der Niederkunft ist von Bedeutung, dass für die Dauer von acht Wochen ab Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt und die Mitarbeiterin ab der 9. bis zur 16. Woche nach der Geburt nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden darf.

In diesem Zusammenhang sei denn auch erwähnt, dass die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung, welche grundsätzlich den Zeitraum von vierzehn Wochen ab Geburt abdeckt, vorzeitig endet, falls die Arbeitnehmerin die Arbeit ganz oder teilweise bereits vorzeitig wieder aufnimmt.

Arbeitszeiteinschränkungen

Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur einsetzen, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine konkrete gesund-

heitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten gelten dabei beispielsweise Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind, oder Arbeiten bei Kälte, Hitze oder Nässe. Die entsprechenden Kriterien für die Beurteilung der gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten sind in der Mutterschaftsverordnung geregelt. Diesbezüglich ist insbesondere von Bedeutung, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, der Mitarbeiterin während der Schwangerschaft und Stillzeit eine gleichwertige Ersatzarbeit zuzuweisen. Ist er hierzu nicht in der Lage, hat die Mitarbeiterin trotzdem einen Lohnanspruch in Höhe von 80% des Lohnes, ohne dass sie ihre Arbeitsleistung zu erbringen hat. Arbeitgebern, die Mitarbeiterinnen beschäftigen, welche solche gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ausführen, ist deshalb geraten, sich bereits frühzeitig darüber Gedanken zu machen, wie solche Mitarbeiterinnen bei einer allfälligen Schwangerschaft gegebenenfalls anderweitig in gleichwertiger Weise eingesetzt werden können. Schliesslich gilt es während der Schwangerschaft und Stillzeit verschiedene besondere Arbeitszeiteinschränkungen und Beschäftigungserleichterungen zu beachten. So dürfen beispielsweise Schwangere ab der 8. Woche vor der Geburt zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht mehr beschäftigt werden und die maximal tägliche Arbeitszeit schwangerer Frauen und stillender Mütter darf neun Stunden nicht überschreiten.

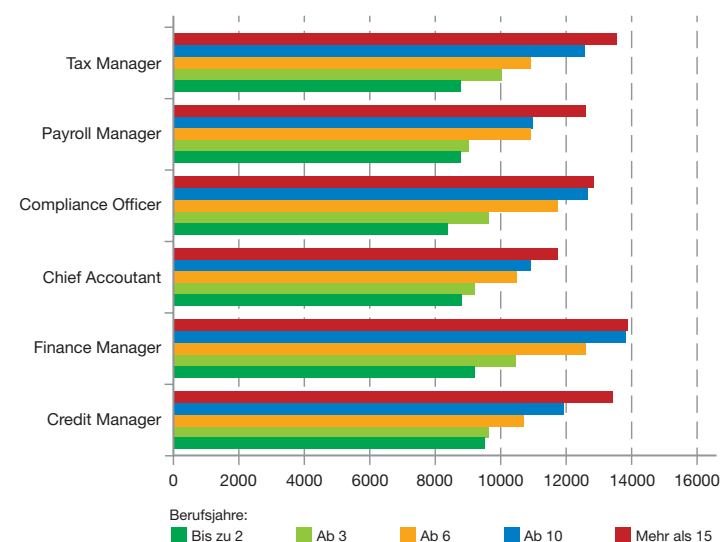
Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung». (www.meyer-wipf.ch, th.meyer@meyer-wipf.ch)

Tagesseminar vom 27. März 2012

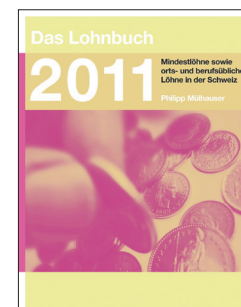
Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 27. März 2012 in Zürich ein drittes Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen Personalverantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

LOHNGRAFIK

Regionalbanken: Was verdient eine Führungskraft mit zunehmenden Berufsjahren?



Führungskräfte in Regionalbanken: Die Darstellung zeigt die statistisch erfassten, durchschnittlichen Bruttolöhne; ohne Boni oder sonstige lohnrelevante Anreize wie Firmenaktien sowie anderweitigen Vergünstigungen.



> Quelle: Das Lohnbuch 2011. Kapitelziffer 64.19. Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zu beziehen unter www.arbeitsbedingungen.zh.ch oder beim Orell Füssli Verlag.