

# RECHTE KLAR & UMSETZBAR

## Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und befristeter Anstellung



Ist eine Ärztin in der Schwangerschaft vor einer Kündigung geschützt bzw. wie sieht es bei einem befristeten Assistenzarztvertrag aus?

### Rechte

- Ab dem ersten Tag einer Schwangerschaft kann der Schwangeren nicht mehr gekündigt werden (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR und § 20 Abs. 1 PG i.V.m. der OR Bestimmung). **Der Kündigungsschutz besteht bis zu 16 Wochen nach der Niederkunft**, und eine Kündigung in dieser Sperrfrist ist nichtig, selbst wenn die Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt noch nicht mitgeteilt wurde, oder die Ärztin selbst noch gar nichts von ihrer Schwangerschaft wusste.
- Eine **fristlose Kündigung** bei grobem Fehlverhalten bleibt möglich, ebenfalls eine **Kündigung in der Probezeit** (allerdings nicht mit der Begründung einer Schwangerschaft).
- Befristete Verträge hingegen enden grundsätzlich mit dem Erreichen des Befristungszeitpunktes, unabhängig, ob eine Ärztin schwanger ist oder sich im Mutterschaftsurlaub befindet. Bei **unfreiwillig befristet angestellten Assistenzärztinnen** (d.h. wenn der sachliche Grund der Befristung einzig in den gemäss Weiterbildungsprogrammen geforderten Weiterbildungsperioden liegt) wirkt sich dies **indirekt diskriminierend** aus. Aus diesem Grund hat der VSAO Zürich in Zusammenarbeit mit den Fachstellen für Gleichstellung bei den Zürcher Spitälern ab 2019 erwirkt, dass die befristeten Anstellungsverhältnisse der schwangeren oder im Mutterschaftsurlaub befindenden Assistenzärztinnen **bis Ende Mutterschaftsurlaub verlängert werden, sofern nicht schon verbindlich eine Anschlussstelle gefunden werden konnte**.

### klar & umsetzbar für Arbeitnehmende

- Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag in der Schwangerschaft oder in der Zeit des Mutterschutzes endet, empfiehlt es sich, frühzeitig Kontakt mit der:m Vorgesetzten und dem HR aufzunehmen und um eine **Verlängerung des Vertrages bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes anzufragen**.
- Ob befristet oder unbefristet angestellt, sollte sich die Ärztin frühzeitig Gedanken darüber machen, ob sie im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub noch einen **unbezahlten Urlaub** anhängen und bei Wiederaufnahme der Arbeit allenfalls **das Arbeitspensum reduzieren** möchte. Diesbezüglich besteht kein rechtlicher Anspruch, sondern es **braucht das Einverständnis des Arbeitgebenden**, das nur gegeben wird, wenn die betrieblichen Bedürfnisse dies zulassen.

### für Arbeitgebende

- Eine unfreiwillig befristet angestellte Ärztin ist **im schwangeren Zustand nicht auf die Strasse zu stellen!**
- Es soll möglichst frühzeitig über Wünsche und Pläne gesprochen werden, damit **Mütter dem Gesundheitssystem erhalten bleiben**.

➔ Wenn es Probleme gibt, kann dieses Dokument der:m Vorgesetzten gezeigt oder eine Meldung an den VSAO Zürich erfolgen: [susanne.hasse@vsao-zh.ch](mailto:susanne.hasse@vsao-zh.ch). Hilfreich ist auch unser weiteres Merkblatt zu den Rechten betreffend Arbeitszeit in der Schwangerschaft.