

RECHTE KLAR & UMSETZBAR

Einhaltung Mutter- schutzvorgaben



Wie können Arbeitgebende ihrer Fürsorgepflicht bei schwangeren und stillenden Ärztinnen noch besser nachkommen?

Ausgangslage

Das Seco hat eine Checkliste¹ verfasst, nach welcher die Schwangere informiert und auch befragt werden könnte.

Sinnvoll wäre wohl, wenn der:die Betriebsärzt:in Schwangere zu Beginn **über ihre Rechte informiert** (alternativ eine Person vom HR), und sich der:die Betriebsärzt:in (oder eine andere bezeichnete Person) **systematisch während der Schwangerschaft und nach dem Mutterschaftsurlaub die Schwangere bzw. Stillende zur Einhaltung der Mutterschutzvorgaben befragt**.

Zudem empfiehlt sich, die **Zeitsaldi** bei Bekanntgabe der Schwangerschaft von der Schwangeren bzw. später Stillenden **einzufrisieren**, da 9 Stunden pro Tag maximal gearbeitet werden darf (entsprechende Hinterlegung im Zeiterfassungsprogramm ist notwendig), hingegen weniger immer erlaubt ist, weshalb keine Minuszeit generiert werden kann.

Für die Ärztinnen sind folgende Fragen relevant

Generell

- Wird die **maximale Arbeitszeit von 9h/Tag** im Dienstplan berücksichtigt (inkl. Pikett)?
- Wurde der **Arbeitsinhalt** entsprechend dem verkürzten Dienst **angepasst**?
- Kann die maximale Arbeitszeit von 9h/Tag auch **eingehalten** werden?
- Ist die **vorgesetzte Person besorgt**, dass die 9h eingehalten werden?
- Erfolgt eine **Zuweisung** von risikoloser/ungefährlicher und weniger beschwerlicherer Arbeit?
- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit ab dem 4. Schwangerschaftsmonat: Wird eine tägliche **Ruhezeit** von 12h eingehalten?
- Werden ab dem 4. Schwangerschaftsmonat **weitere Kurzpause** von 10 Minuten nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den bestehenden Pausen gewährt?
- Ist die **stehende Arbeit** ab dem 6. Schwangerschaftsmonat auf max. 4h pro Tag beschränkt?
- Gibt es eine Möglichkeit, sich **hinzulegen**?
- Ist es möglich, jederzeit nach Hause zu gehen, wenn man sich nicht gut fühlt, **ohne sich rechtfertigen** zu müssen?
- Wird die Schwangere zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt?
- Wurde die Schwangere auf ihr Recht auf **Ersatzarbeit** (Tagdienst) ab Anfang Schwangerschaft hingewiesen?
- Wird das **Nachtarbeitsverbot** ab 8 Wochen vor Geburt eingehalten?
- Wird respektiert, dass die Schwangere aufgrund der 9 Stunden Regelung **nicht für Pikettdienste** herangezogen werden kann?
- Gab es **diskriminierende Situationen** aufgrund der Schwangerschaft?

¹www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste-mutterschutz-am-arbeitsplatz.html

Betreffend Verlängerung befristetes Arbeitsverhältnis bzw. Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

- Wurde ein allfällig befristetes Arbeitsverhältnis, welcher Befristungszeitpunkt in der Schwangerschaft und/oder im Mutterschaftsurlaub lag, wenigstens bis zum **Ende des Mutterschaftsurlaubes** verlängert?
- Wurde der allfällig **unbezahlter Mutterschaftsurlaub** im Anschluss an den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub wie gewünscht gewährt?
- Wurde der Wunsch nach **Pensumsreduktion** Rechnung getragen?

Betreffend Stillen

- Wurde die Arbeitszeit auf **maximal 9 Stunden** limitiert?
- Wurden **Stillzeiten geplant** und im gesetzlichen Umfang **als Arbeitszeit** erfasst?
- Gab es eine **Einteilung nur im Tagdienst** und nicht im Nachtdienst?
- Gab es **diskriminierende Situationen** aufgrund des Stillens?

Bei Nichteinhaltung der Mutterschutzvorschriften kann das **Arbeitsinspektorat den Arbeitgeber sanktionieren**, allerdings macht sich auch **jede vorgesetzte und/oder planende Person**, welche die Vorschriften **missachtet und/oder duldet strafbar** (Art. 59 Arbeitsgesetz in Verbindung mit Art. 6 Verwaltungsstrafrechtsgesetzes).



Wenn der Fürsorgepflicht nicht nachgekommen wird, kann dieses Dokument Deiner:m Vorgesetzten gezeigt oder eine Meldung an den VSAO Zürich erfolgen:
dienstplanberatung@vsao-zh.ch