

Anhang I

MERKBLATT für Mitarbeiterinnen in der zahnärztlichen Praxis bei Schwanger- und Mutterschaft

1. Sonderschutz für Schwangere und stillende Mütter nach Arbeitsgesetz (ArG)

1.1 Einverständnis zur Beschäftigung

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu mehr als der vertraglichen Arbeitszeit, höchstens aber 9 Stunden pro Tag zur Arbeit herbeigezogen werden. Sie dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden und können auf bloße Anzeige hin jederzeit der Arbeit fernbleiben.

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Die Arbeitnehmerin hat ab dem Zeitpunkt der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (ab 1.7.2005).

1.2 Unzulässige Arbeiten

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die sich nach allgemeiner Erfahrung auf die Gesundheit der Schwangeren und des Kindes nachteilig auswirken (z.B. Heben von schweren Lasten). Hier ist die Mutterschutzverordnung zu beachten.

1.3 Beschäftigungserleichterungen

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtenden Tätigkeiten ist den Arbeitnehmerinnen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren und nebst den ordentlichen Pausen alle 2 Stunden eine weitere Pause von 10 Minuten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

1.4 Begrenzung der Arbeitszeit

Schwangere Frauen dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

1.5 Arbeitszeit stillender Mütter

Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen (gilt erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs):

- a) Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
- b) verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, so ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzurechnen;
- c) die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht andern gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.

2. Strahlenschutz

Schwangere Frauen sollen sich während der Röntgenaufnahme ausserhalb des betreffenden Zimmers aufhalten. Ist dies nicht möglich, so soll darauf geachtet werden, dass der Abstand von der Strahlenquelle mindestens 4 - 5 Meter beträgt. Die Äquivalenzdosis für strahlenexponierte, schwangere Frauen darf an der Oberfläche des Abdomens 2 mSv und die effektive Dosis als Folge einer Inkorporation 1 mSv nicht überschreiten (Art. 36 Abs. 2 Strahlenschutz-Verordnung).

3. Kündigungsschutz (Art. 336c lit. c OR)

- 3.1** Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Sperrfrist).
- 3.2** Eine während der Sperrfrist vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Sie muss daher nach Ablauf dieser Sperrfrist erneut ausgesprochen werden.
- 3.3** Wird die Kündigung vom Arbeitgeber vor der Schwangerschaft ausgesprochen und ist die vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist zum Beginn der Schwangerschaft noch nicht abgelaufen, so verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfrist. Die Kündigungsfrist läuft immer per Ende eines Monats aus.
- 3.4** Die Arbeitnehmerin selber kann während der Sperrfrist jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.
- 3.5** Will die Arbeitnehmerin nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs (14 Wochen) bzw. des Beschäftigungsverbotes (16 Wochen) vorläufig nicht oder gar nicht mehr arbeiten, so muss sie unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist kündigen (ausgenommen, sie bleibt wegen des Stillens weiterhin zu Hause). Die Kündigung ist in diesen Fällen so auszusprechen, dass sie spätestens am Ende des 16-wöchigen "Arbeitsverbotes" (siehe 1.1) wirksam wird.
- 3.6** Will die Arbeitnehmerin nach der Niederkunft und dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeiten, aber nicht dasselbe Pensum leisten, so ist - falls der Arbeitgeber einverstanden ist - ein neuer Arbeitsvertrag abzuschliessen. Achtung: Auch wenn ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, haben die bisherigen Dienstjahre weiterhin Gültigkeit (diese sind z.B. für die Dauer der Lohnfortzahlung, der Kündigungsfrist usw. massgebend, jedoch ist eine neue Probezeit nicht zulässig).
- 3.7** Andernfalls ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs bzw. des Beschäftigungsverbotes (14 bzw. 16 Wochen nach Niederkunft), das vertraglich festgelegte Pensum zu erbringen (ausser sie bleibt wegen des Stillens weiterhin zu Hause). Erscheint sie ohne Arztzeugnis nicht mehr zur Arbeit, ist sie dazu (schriftlich) aufzufordern. Nimmt sie ungeachtet dieser Aufforderung und ohne triftigen Grund die Arbeit nicht mehr auf, so gilt das Arbeitsverhältnis als fristlos aufgelöst, und der Arbeitgeber kann den sogenannten Lohnviertel geltend machen (durch Verrechnung, oder durch Betreibung bzw. Klage innert 30 Tagen seit der vorgesehenen Wiederaufnahme, Art. 337d OR).
- 3.8** Liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung vor (Art. 337 f. OR), sind die Vorschriften über den Kündigungsschutz (Sperrfrist) nicht anwendbar.
- 3.9** Zulässig ist auch der Abschluss einer unbedingt schriftlich und klar abgefassten Vereinbarung zwischen der Schwangeren und dem Arbeitgeber über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Darin können die Lohnleistungen des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis festgehalten werden. Die Arbeitnehmerin

rin sollte jedoch insgesamt nicht schlechter gestellt werden, wie wenn sie mit der Kündigung bis nach der Niederkunft und dem Mutterschaftsurlaub zugewartet hätte.

4. Lohnzahlung während der Schwangerschaft und des Beschäftigungsverbotes nach der Niederkunft (Art. 324a OR)

- 4.1** Bleibt die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft oder in der 15. und 16. Woche nach der Geburt auf eigenen Wunsch der Arbeit fern, besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch. Ein solcher entsteht erst, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen wegen Schwangerschafts- oder Geburtsbeschwerden, die einer Krankheit gleichgestellt werden (mit Arztzeugnis), der Arbeit fernbleiben muss (siehe unten).
- 4.2** Liegt ein Verdacht auf Missbrauch der gesetzlichen Absenzregelungen (Ziff. 1.1 und 1.5) vor, kann der Arbeitgeber ein Arztzeugnis oder die Untersuchung durch einen Vertrauensarzt (deren Kosten sind vom Arbeitgeber zu bezahlen) verlangen.
- 4.3** Soweit die Stillzeit nicht als Arbeitszeit gilt (siehe Ziffer 1.6), so ist sie als Kurzabsenz zu betrachten, die keinen Anspruch auf Lohnzahlung begründet.
- 4.4** Sofern nicht eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde, ist die Dauer der Lohnzahlung abhängig von der zeitlichen Länge des Arbeitsverhältnisses in der entsprechenden Praxis. Gemäss dem Mustervertrag der SSO gilt die Berner Skala (siehe Ziff. 3.5 des Arbeitsvertrages). Der Anspruch pro Dienstjahr beträgt gemäss dieser Skala

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	1 Monat
im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
vom 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
vom 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate

- 4.5** Ab dem Zeitpunkt der Geburt hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (= 98 Tage). Die Entschädigung pro Kalendertag beträgt 80 % des bisherigen Verdienstes, maximal aber Fr. 172.— (Stand 1.7.2005). Diese Entschädigung ist bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend zu machen und wird von dieser dem Arbeitgeber vergütet. Auf der Entschädigung sind alle Sozialbeiträge in Abzug zu bringen, ausgenommen die UVG-Beiträge, wobei der Ausgleichsfonds die AHV/IV/EO und ALV-Beiträge des Arbeitgebers übernimmt.

Hinweis: Die Details ergeben sich aus dem separaten Merkblatt. Zur Zeit sind noch einige Fragen ungeklärt, weshalb es sich empfiehlt, den aktuellen Stand jeweils aus dem Internet der SSO abzurufen.

- 4.6** Übersteigen die im selben Dienstjahr zusammengerechneten Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit, Schwangerschaft oder wegen des Beschäftigungsverbotes der Arbeitnehmerin nach der Niederkunft (15. und 16. Woche; ausgenommen der Mutterschaftsurlaub) bzw. Erfüllung gesetzlicher Pflichten die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im entsprechenden Dienstjahr und besteht keine separate Vereinbarung oder eine entsprechende Taggeldversicherung so steht der Arbeitnehmerin im jeweiligen Dienstjahr für die die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers übersteigenden Absenzen kein Anspruch auf Lohnzahlung mehr zu.