Rechtliche Besonderheiten für Schwangere und frischgebackene Eltern am Arbeitsplatz

Eine Schwangerschaft bringt nicht nur Veränderungen im Privatleben mit sich, sondern auch im Arbeitsalltag. Simone Wetzstein, Rechtsanwältin und Managing Associate bei Walder Wyss, geht im Interview mit «Fokus» ins Detail.

Simone Wetzstein
lic. iur., LL.M.,
Fachanwältin SAV
Arbeitsrecht



Simone Wetzstein, inwiefern müssen (potenzielle) Arbeitgebende über die eigene Schwangerschaft informiert werden?
Im Bewerbungsprozess müssen Bewerbende grundsätzlich über sämtliche Umstände informieren, welche sie zur Erbringung der vertraglichen Arbeitsleistung als objektiv ungeeignet erscheinen lassen. Sofern mit Blick auf die Tätigkeit die Offenlegung einer Schwangerschaft nicht geboten erscheint, die potenzielle Arbeitgeberin dennoch danach fragt, darf eine stellensuchende Schwangere die Frage unter Umständen falsch beantworten (sogenanntes Notwehrrecht der Lüge). In einem Arbeitsverhältnis steht die Schwangere hingegen in einem Vertrauensverhältnis zum Arbeitgebenden und muss diesen aufgrund ihrer Treuepflicht über die Schwangerschaft informieren – in der Regel nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Welche besonderen Rechte stehen Schwangeren und stillenden Müttern am Arbeitsplatz zu?
Neben dem Kündigungsschutz während der gesamten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt haben Schwangere Anspruch auf den Schutz ihrer Gesundheit und der Gesundheit ihres Kindes. Insofern geniessen sie besondere Arbeits- und Ruhezeiten sowie Gesundheitsschutz bei bestimmten Tätigkeiten. Weiter dürfen Schwangere auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. In diesem Fall haben Arbeitgebende aber keine Lohnfortzahlungspflicht, ausser, die Arbeitnehmerin legt ein ärztliches Zeugnis vor. Schliesslich stehen stillenden Müttern im ersten Lebensjahr des Kindes bezahlte Stillzeiten respektive bezahlte Zeit zum Abpumpen zu.

Inwiefern kann es für schwangere oder stillende Mitarbeitende zu einem Beschäftigungsverbot am Arbeitsplatz kommen?
Dazu kann es insbesondere kommen, wenn in einem Betrieb, in dem gefährliche oder beschwerliche Arbeiten verrichtet werden, keine oder nur eine ungenügende Risikobeurteilung durch ASA-Spezialisten vorliegt. Umso wichtiger sind solche Abklärungen durch Fachpersonen, zumal Arbeitgebende bei einem Beschäftigungsverbot auch eine Lohnfortzahlungspflicht von 80 Prozent trifft.

Gibt es in der Schweiz eine Elternzeit?
Nein. Es gibt jedoch einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen respektive einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen. Gesetzlich ist vorgesehen, dass Eltern während dieser Zeit 80 Prozent ihres versicherten Gehalts erhalten, höchstens aber 196 Franken pro Tag.

Was muss bei einer allfälligen Kündigung von frischgebackenen Eltern beachtet werden?
Eine ordentliche Kündigung kann bei Frauen erst 16 Wochen nach der Geburt rechtsgültig ausgesprochen werden. Beim Vorwurf einer diskriminierenden Kündigung – d.h. eine Kündigung, die hauptsächlich erfolgte, weil eine Arbeitnehmerin etwa eine Frau ist oder Kinder hat – kann es für die Klagende prozessual sogar zu einer Beweislasterleichterung kommen: Unter Umständen muss die diskriminierende Kündigung nur glaubhaft gemacht werden. Es liegt dann am Arbeitgebenden, voll zu beweisen, dass tatsächlich andere, nicht diskriminierende Gründe zur Kündigung geführt haben. Deshalb empfiehlt sich bei Kündigungen generell, gut zu dokumentieren, weshalb diese ausgesprochen wurden.

Mehr Informationen unter
www.walderwyss.com/de/anwaelte/simone.wetzstein

«Bei diskriminierenden Kündigungen kann es zu einer Umverteilung der Beweislast kommen. Es ist wichtig, die Kündigungsgründe gut zu dokumentieren.

Text **Akvile Arlauskaite**

walderwyss rechtsanwälte