

Thema: Schwangere Arbeitnehmerinnen (Teil 1)

Ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens mitzuteilen? Dürfen schwangere Frauen der Arbeit fern bleiben? Welche Auswirkungen hat dies auf ihren Lohnanspruch? Hat die Arbeitnehmerin bei einer Schwangerschaft trotz Absenzen einen Ferienanspruch im bisherigen Umfang? Kann das Arbeitsverhältnis trotz bestehender Schwangerschaft beendet werden?

Die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin stellt den Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen.

Welche Informationspflichten hat die Arbeitnehmerin?

Anlässlich eines Bewerbungsgespräches

Schwangere Frauen, die sich für eine Stelle bewerben, sind nicht verpflichtet, ihren potenziellen Arbeitgeber über die bestehende Schwangerschaft zu informieren. Die Frage nach einer bestehenden oder beabsichtigten Schwangerschaft darf vom Arbeitgeber in der Regel nicht gestellt werden. Die Bewerberin dürfte eine solche Frage sogar wahrheitswidrig beantworten, um allfällige Benachteiligungen zu vermeiden.

Eine Informationspflicht - und somit auch ein Fragerecht - besteht ausnahmsweise, wenn eine Schwangerschaft mit der angebotenen Tätigkeit unvereinbar ist (z.B. bei der Anstellung als Tänzerin oder Model oder weil am Arbeitsort eine Gesundheitsgefahr für die schwangere Frau oder ihr ungeborenes Kind besteht).

Während des Anstellungsverhältnisses

Eine Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, ihren Arbeitgeber während des Anstellungsverhältnisses über ihre Schwangerschaft zu informieren. Eine frühzeitige Information des Arbeitgebers kann jedoch im Interesse der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers liegen. Je früher eine Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über ihren Zustand informiert, desto eher kann dieser die nötigen Vorkehrungen treffen, um den Arbeitsplatz entsprechend einzurichten und die Arbeitnehmerin besser zu schützen. Eine frühzeitige Information erleichtert zudem die Regelung einer Vertretung der Arbeitnehmerin während ihren Absenzen und deren Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub.

Nach empfangener Kündigung

Mit Entscheid vom 12. März 2009 hat das Bundesgericht entschieden, dass eine Arbeitnehmerin selbst nach empfangener Kündigung nicht verpflichtet ist, den Arbeitgeber innert einer bestimmten Frist über ihre Schwangerschaft zu informieren. In dem erwähnten Entscheid kündigte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin am 24. Januar 2006 auf den 28. Februar 2006. Erst mit Schreiben vom 28. März 2006 informierte die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über die bestehende Schwangerschaft und die Ungültigkeit seiner Kündigung. Dieses Urteil bewirkt eine Rechtsunsicherheit am Ende des Arbeitsverhältnisses, da der Arbeitgeber auch mehrere Wochen nach ausgesprochener Kündigung, ja selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Gewähr dafür hat, dass seine Kündigung rechtsgültig und das Arbeitsverhältnis damit beendet ist.

Vorschriften zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen

Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten

Beschwerliche und gefährliche Arbeiten dürfen durch schwangere Arbeitnehmerinnen nur dann ausgeführt werden, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann.

Als beschwerliche oder gefährliche Arbeiten gelten beispielsweise das Bewegen von schweren Lasten, die mit Einwirkung von Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen einhergehen, Arbeiten bei Hitze (über 28°C) oder Kälte (unter -5°C), Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe, usw.

Beschäftigung nur mit Einverständnis der Arbeitnehmerin

Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie haben während der ganzen Schwangerschaft das Recht, auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernzubleiben oder diese zu verlassen. Der Arbeitgeber ist hingegen grundsätzlich nicht zur Lohnzahlung verpflichtet, solange die Arbeitnehmerin in Folge der Schwangerschaft der Arbeit fernbleibt. Eine Lohnfortzahlungspflicht besteht in der Regel nur, wenn die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist oder wenn der Arbeitgeber an Stelle einer gefährlichen oder beschwerlichen Arbeit oder an Stelle von Abend- und Nacharbeit keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann.

Beschränkung der Arbeitszeit

Eine Arbeitnehmerin darf während ihrer Schwangerschaft keine Überstunden leisten. Selbst wenn vertraglich eine längere tägliche Arbeitszeit vereinbart ist, darf die schwangere Arbeitnehmerin in keinem Fall mehr als neun Stunden pro Tag arbeiten. Diese Arbeitszeitbeschränkung ist zwingend. Sie darf auch mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin nicht verletzt werden. Eine dauernde Erhöhung des Beschäftigungsgrades einer Teilzeitangestellten ist jedoch zulässig, sofern die tägliche Höchstarbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten wird.

Arbeitsunfähigkeit

Solange die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist, ist der Arbeitgeber während einer beschränkten Zeit verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen (Art. 324a OR).

Unzumutbarkeit

Ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist im Einzelfall zu beurteilen. Massgebend ist, ob der Arbeitnehmerin in ihrem Zustand ihre konkrete Arbeit zugemutet werden kann. Einerseits führt nicht jede Krankheit respektive schwangerschaftsbedingte Beeinträchtigung zu einer Arbeitsunfähigkeit. Andererseits kann sich die Arbeitsunfähigkeit nur auf eine bestimmte Arbeit beziehen, andere Tätigkeiten, auch im privaten Bereich, bleiben hingegen uneingeschränkt möglich (sogenannt arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit).

Autorin: Flandrina Helbling-Martin, lic. iur. Rechtsanwältin

Der zweite Teil dieses Newsletter folgt.