

## Merkblatt Schwangerschaft

### Rechtsgrundlagen

Auf **eidgenössischer Ebene** befinden sich Bestimmungen zur Schwanger- und Mutterschaft vor allem im *Arbeitsgesetz (ArG)* und den entsprechenden Verordnungen. Dieses gilt für alle Assistenzärztinnen und in Basel-Stadt mittlerweile auch für alle Oberärztinnen. Im Baselbiet sollte es ab spätestens ab Mitte 2012 ebenfalls für alle gelten. Bis dann gilt nur Art. 35 ArG betreffend dem Gesundheitsschutz bei Mutterschaft ausnahmslos für alle Oberärztinnen.

Auf **kantonaler Ebene** wird die Schwanger- und Mutterschaft für alle Assistenz- und Oberärztinnen, welche in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, durch die *Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub* für den Kanton **Basel-Stadt** und durch die *Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub* für den Kanton **Basel-Landschaft** geregelt. Beide kantonalen Verordnungen setzen dabei für ihre Anwendung voraus, dass das **Anstellungsverhältnis** bis zum Antritt desurlaubes **mehr als drei Monate gedauert hat** oder **für mehr als drei Monate eingegangen** wurde.

### Vor der Geburt

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwangere Frauen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG). Insbesondere dürfen Schwangere

- **keine gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten** ausführen;
- während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft verlangen, dass sie anstelle von Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr für eine **gleichwertige Tagesarbeit** eingesetzt werden;
- ab der achten Woche vor der Niederkunft **zwischen 20 und 6 Uhr**

auch mit ihrem Einverständnis nicht mehr beschäftigt werden;  
· auf **blosse Anzeige** hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen (der Lohn ist dann allerdings nicht unbedingt geschuldet);  
· in keinem Fall an einem Tag länger als **9 Stunden** arbeiten, selbst wenn vertraglich eine längere tägliche Arbeitszeit vorgesehen wurde.

Die Verordnung des *Kantons Basel-Landschaft* (und zum Teil auch diejenige des Kantons Basel-Stadt) hält überdies fest bzw. bestätigt,

- dass die Schwangere ab ihrem sechsten Schwangerschaftsmonat **nicht zu Überzeit** verpflichtet werden darf;
- dass der Schwangeren auf Gesuch hin (unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse) ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat, eine **Reduktion des Arbeitspensums** oder **unbezahlter Urlaub** zu gewähren ist (unter entsprechender Kürzung des Lohnanspruchs);
- dass die Schwangere in begründeten Fällen die Leistung von **Nachdienst** ablehnen kann.

Beide Verordnungen der *Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft* bestimmen,

- dass die Schwangere verpflichtet ist, ihre Schwangerschaft spätestens **vier Monate** vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, dem Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten zu melden und die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubs mit ihm/ihr zu vereinbaren;
- dass der **Schwangerschaftsurlaub** frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft beginnen kann.

## Nach der Geburt

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub gestaltet sich nach den *kantonalen Verordnungen* wie folgt:

- Der **Mutterschaftsurlaub** dauert **mindestens vierzehn Wochen**. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub (siehe oben) – **höchstens sechzehn Wochen** nach der Niederkunft dauern.
- Wird das **Arbeitsverhältnis** von der Schwangeren auf den Geburtstermin hin **aufgelöst** bzw. auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub **nicht für mindestens zwölf Wochen fortgesetzt**, wird der Anspruch auf **Mutterschaftsurlaub auf vierzehn Wochen reduziert**. Der Anspruch auf bezahlten Schwangerschaftsurlaub entfällt.
- Die Gewährung von bezahltem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.
- Für die gesamte Dauer des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs wird der vollumfängliche Lohn ausbezahlt (für den Kanton Basel-Landschaft siehe unten!).

- Der Anspruch auf Entschädigung endet vorzeitig am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.
- Für die Zeit des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs wird der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert.

Abweichend von der baselstädtischen Verordnung enthält diejenige des *Kantons Basel-Landschaft* ergänzend folgende Bestimmungen:

- Die Arbeit kann frühestens acht Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden.
- Der vollumfängliche Lohnanspruch wird nur ausbezahlt, wenn die Schwangerschaft bei **Arbeitsantritt** noch **nicht bestanden** hat. Hat die Schwangerschaft bei **Arbeitsantritt schon bestanden**, so hat die Mitarbeiterin nur **Anspruch auf 80%** des Lohns.
- Bei der Geburt eines eigenen Kindes, wird dem **Vater** ein **bezahlter Urlaub** von 5 Tagen gewährt; auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein **unbezahlter Urlaub** von bis zu zwölf Wochen Dauer zu gewähren.

## Stillzeit

Das eidgenössische Arbeitsgesetz hat neben dem Gesundheitsschutz der Schwangeren und Mütter zum Ziel, den Müttern das Stillen zu ermöglichen. Den Müttern ist deshalb die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Im **ersten Lebensjahr des Kindes** gilt Stillzeit gemäss folgender Voraussetzung als Arbeitszeit (Art. 60 ArGV 1):

- Die Mitarbeiterin stillt am Arbeitsort: die gesamte Zeit des Stillens gilt als Arbeitszeit.
- Die Mitarbeiterin verlässt den Arbeitsort zum Stillen: die Hälfte der Abwesenheit ist als Arbeitszeit anzuerkennen.

Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit. Sie darf weder als Überstundenkompensation, noch an die Ferien angerechnet werden. Die Verordnung des *Kantons Basel-Stadt* sieht zudem ausdrücklich die Möglichkeit eines **Stillurlaubs**

vor:

- Auf Gesuch hin kann für die Dauer des Stillens, längstens aber für die Dauer eines Jahres seit der Niederkunft, unbezahlter Urlaub zu gewähren. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Mitarbeiterin wenn möglich eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle anzubieten. Auch im *Kanton Basel-Landschaft* kann ein **unbezahlter Urlaub** bezogen werden:

- Auf Gesuch hin wird der Mitarbeiterin ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt, der höchstens bis zu einem Jahr nach der Niederkunft dauert. Nach Ablauf dieses Urlaubs erhält die

Mitarbeiterin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die gleiche oder ähnliche Funktion zugewiesen.

### **Sonderproblem: Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses während Schwanger- oder Mutterschaft**

Ein häufiges Problem der Oberärztinnen und (vor allem) der Assistenzärztinnen ist, dass sie **befristet angestellt** sind und der Vertrag kurz vor oder nach der Geburt ausläuft. Der Anspruch auf einen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub besteht jedoch nach den kantonalen Verordnungen nur **während der Dauer des Arbeitsverhältnisses**.

In diesen Fällen erhält die Mutter ihre Mutterschaftsentschädigung auf Grundlage des **eidgenössischen Erwerbsersatzgesetzes** ausgerichtet. Der Anspruch gestaltet sich dabei wie folgt:

- Einen Anspruch haben Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes **arbeitslos** sind und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für ALV-Taggelder erfüllen würden.
- Die Mutter muss während **neun Monaten** unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes **obligatorisch versichert** gewesen sein und in dieser Zeit mindestens **fünf Monate** lang eine **Erwerbstätigkeit** ausgeübt haben.
- Der Anspruch entsteht mit der **Geburt** des Kindes und dauert **vierzehn Wochen** lang (98 Tage).
- Die Höhe des Anspruchs beträgt **80% des vorherigen Lohns**, maximal jedoch CHF 196.00 pro Tag.

Die Anmeldung des Anspruches erfolgt durch die Mutter bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse

### **Auskunft**

Für weitere Fragen steht Ihnen der Rechtsdienst des VSAO BASEL  
Frau lic.iur. Claudia von Wartburg jederzeit zur Verfügung:

Tel. 061 421 05 95

Mail: [sekretariat@vsao-basel.ch](mailto:sekretariat@vsao-basel.ch)