UNIVERSITÄTS-
KINDERSPITAL
ZÜRICH

Merkblatt KD00018656

Schwangerschaft und Mutterschaft

Grundsätzlich gelten gemäss Arbeitsgesetz für alle Männer und Frauen dieselben Vorschriften. Für Frauen bestehen jedoch weitere Schutzvorschriften im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft.

1. Allgemeines zur Beschäftigung und Lohnzahlung

Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Nach der Niederkunft gilt ein generelles Beschäftigungsverbot von 8 Wochen. Bis 16 Wochen nach Niederkunft darf die Beschäftigung nur im Einverständnis mit der Mitarbeiterin erfolgen.

Die Lohnfortzahlung bei Absenzen infolge Schwangerschaft und Mutterschaft richtet sich in der Regel nach Obligationenrecht und Erwerbsersatzgesetz. Zusätzlich gilt die vom Arbeitgeber gewährte Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden und Mutterschaftsurlaub gemäss Personalreglement. Wenn vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs eine vollständige oder teilweise schwangerschaftsbedingte Krankheitsabsenz von 61 Tagen oder mehr besteht, beginnt der Mutterschaftsurlaub erst ab dem Tag der Geburt. Wenn die schwangerschaftsbedingte Absenz vor Geburt weniger als 61 Tage beträgt, gelten die zwei Wochen vor Geburt als Mutterschaftsurlaub.

Kann der Arbeitgeber bei beschwerlichen oder gefährlichen Tätigkeiten keine gleichwertige Ersatzarbeit vorschlagen oder bei Abend- und Nachtarbeit keine gleichwertige Tagesarbeit anbieten, besteht gemäss Arbeitsgesetz Anspruch auf 80% des bisherigen Lohnes (ohne Zuschläge). Grundsätzlich lassen sich Mutterschaft und Beruf gut im Kinderspital vereinbaren und bei normalem Schwangerschaftsverlauf können die meisten Frauen bis zur Geburt arbeiten.

2. Beschäftigung

Die Beschäftigung pro Tag darf die vereinbarte ordentliche Dauer nicht überschreiten und keinesfalls mehr als 9 Stunden betragen. Pikettdienst ist deshalb zusätzlich zu einem Präsenzdienst nicht möglich.

Schwangere Frauen dürfen während der gesamten Schwangerschaft und danach während der Stillzeit nicht Nacht- und Schichtarbeit leisten, wenn diese mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten verbunden sind oder wenn ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vorliegt. Als besonders gesundheitsbelastend gelten Schichtsysteme, die eine regelmässige Rückwärtsrotation aufweisen (Nacht-, Spät-, Frühdienst), oder solche mit mehr als drei hintereinander liegenden Nachtdiensten.

Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen Schwangere keine Abend- und Nachtarbeit mehr leisten. Den Mitarbeiterinnen ist dann eine andere zumutbare Arbeit zuzuteilen.
Schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, ist von den Vorgesetzten nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit anzubieten. Dies gilt auch für die Zeit zwischen der 14. und 16. Woche nach der Niederkunft.

3. Ruhezeit und zusätzliche Pausen

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtenden Tätigkeiten sind ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt 12 Stunden Ruhezeit zwischen den Diensten zu gewähren. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat darf eine Schwangere nicht mehr als 4 Stunden täglich eine Arbeit im Stehen verrichten (ausschliesslich stehend ohne Möglichkeit zu gehen). Zudem kann bei hauptsächlich stehender Tätigkeit auch nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den anderen Pausen eine bezahlte Kurzpause von 10 Minuten gewährt werden.

4. Heben von Lasten und andere gefährliche Arbeiten

Allgemein gilt, dass der Arbeitgeber schwangere Frauen und stillende Mütter für gefährliche und beschwerliche Arbeiten nur beschäftigen darf, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine konkreten gesundheitlichen Gefährdungen für Mutter und Kind bestehen. Falls ein Risiko vorhanden ist, sind geeignete Schutzmassnahmen zu treffen.

Als gefährlich oder beschwerlich für Schwangere gilt bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonats das regelmässige Versetzen von Lasten von mehr als 5 kg (mehr als ca. 2x pro Stunde oder mehr als 30 Minuten pro Arbeitstag) bzw. das gelegentliche Versetzen von Lasten von mehr als 10 kg (mehr als ca. 2x pro Stunde oder maximal 30 Minuten pro Arbeitstag). Dies gilt auch bei Inanspruchnahme mechanischer Hilfsmittel. Ab dem 7. Schwangerschaftsmonat dürfen Schwangere keine schweren Lasten (mehr als 5 kg) bewegen. Von der Schwangeren oder den Vorgesetzten ist immer eine Zweitperson beizuziehen, bzw. sind diese Arbeiten gänzlich zu delegieren.

Bei folgenden weiteren Tätigkeiten bzw. Kontakt mit folgenden Substanzen ist eine Risikobeurteilung zusammen mit der Personalärztin erforderlich:
- Arbeiten mit Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitige Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung)
- Arbeiten mit äusseren Krafteinwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen
- Arbeiten bei Überdruck
- Arbeiten bei Nässe, Hitze (über +28°C) oder bei Kälte (unter -5°C)
- Arbeiten unter Einwirkung ionisierender Strahlung
- Arbeitsbereiche mit Lärmbelastung (Lärm ≥ 85 dB)
- Medikamente (z. B. Zytostatika, gewisse Virostatika, Antibiotika, Immunsuppressiva)
- Arbeiten mit Anästhesiegasen
- Desinfektions- und Reinigungsmittel oder andere Chemikalien (Anmerkung: die im KISPI zur Verfügung gestellten Handdesinfektionsmittel sind für den sachgemässen Gebrauch auch für Schwangere und stillende Mütter zugelassen.)
- Arbeiten mit Mikroorganismen

Die Mitarbeiterin kann den Vorgesetzten jederzeit mitteilen, wenn sie Arbeiten aufgrund der Schwangerschaft/Mutterschaft nicht verrichten kann, bzw. darin eine Beeinträchtigung der eigenen Gesundheit oder der des Kindes sieht. Die Vorgesetzten haben dann für andere zumutbare Arbeiten besorgt zu sein.

5. Risikobeurteilung und notwendige Massnahmen

Bei Unklarheiten bezüglich des Arbeitsplatzes oder persönlichen Fragen haben sich Mitarbeiterin und Vorgesetzte direkt beim personalärztlichen Dienst, den Hygiene- und/oder dem Sicherheitsverantwortlichen zu melden. Als Grundlage für die Risikobeurteilung im Kinderspital dient die Checkliste „Arbeitsplatzbeurteilung für schwangere Frauen und stillende Mütter“. Die schwangere oder stillende Mitarbeiterin kontaktiert die Personalärztin zur Besprechung der individuellen Beschäftigung, damit keine gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten zu verrichten sind. Ausgefüllte Checklisten werden im personalärztlichen Dienst in der KG der betroffenen Person aufbewahrt.

Allfällig notwendige Massnahmen zum Schutz der Mitarbeiterin sind schriftlich festzuhalten und deren Einhaltung zu kontrollieren. Ebenfalls hat die Mitarbeiterin dem Arbeitgeber den Niederkunftstermin mitzuteilen, damit der Beginn des Mutterschaftsurlaubs festgelegt werden kann. Mitarbeiterinnen mit Kinderwunsch sowie schwangere und stillende Frauen müssen die mögliche Gefährdung an ihrem Arbeitsplatz kennen. Damit ein bestmöglicher Schutz für Mutter und Kind sichergestellt werden kann, sollte den Vorgesetzten die Schwangerschaft möglichst früh gemeldet werden.

6. Anrechnung der Stillzeit als Arbeitszeit

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen der Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:
– bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: 30 Minuten
– bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: 60 Minuten
– bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: 90 Minuten

7. Raum für schwangere Frauen und stillende Mütter

Das Kinderspital stellt für schwangere Frauen und stillende Mütter einen Raum zur Verfügung, dieser kann bei der Raumreservation unter «Stillraum für MA OH2.E05» gebucht werden.

8. Beratung durch HRM

Bei Fragen oder Unklarheiten dürfen sich schwangere Frauen und stillende Mütter jederzeit bei der für sie zuständigen HR Betreuungsperson (HR Spezialist/in oder HR Bereichsleitende) melden.