

Schwangerschaft / Mutterschaft

1. Grundsatz

Für schwangere Mitarbeiterinnen gelten besondere Schutzvorschriften, welche von der Mitarbeiterin und der Arbeitgeberin befolgt werden müssen (siehe Regelung Mutterschutz). Zudem bringen Schwangerschaft und Mutterschaft vielerlei Veränderungen mit sich. Das Arbeitsverhältnis von schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen wird davon betroffen und erfordert entsprechende Massnahmen. Deshalb muss die Information über die Schwangerschaft an den Vorgesetzten frühzeitig erfolgen, so dass notwendige Massnahmen zum Gesundheitsschutz zeitgerecht umgesetzt werden können.

Auch das Gespräch zwischen Mitarbeiterin, Vorgesetzten und Human Resources soll frühzeitig aufgenommen werden. Auf diese Weise können Fragen geklärt und eine im Interesse aller Beteiligten liegende Planung der Zeit während und nach der Schwangerschaft gefunden werden.

2. Schwangerschaft

Schutz und Rücksichtnahme

Die schwangere Mitarbeiterin ist grundsätzlich normal arbeitsfähig. Die Schwangerschaft hat also nicht automatisch Arbeitsunfähigkeit zur Folge. Während der Schwangerschaft dürfen Mitarbeiterinnen nicht für Arbeiten herangezogen werden, die sich nachteilig auf ihre Gesundheit und/oder das ungeborene Kind auswirken. Insbesondere gelten gemäss Arbeitsgesetz folgende Vorschriften:

- Beschäftigung nur mit ihrem Einverständnis; absolut keine schweren Arbeiten.
- Tägliche Arbeitszeit von höchstens 9 Stunden.
- Ab dem 4. Monat der Schwangerschaft und bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: 12 Stunden tägliche Ruhezeit und 10 Minuten zusätzliche Pausen alle 2 Stunden.
- Ab dem 6. Monat der Schwangerschaft: hauptsächlich stehende Tätigkeit ist nur noch maximal 4 Stunden pro Tag möglich.
- Ab dem 8. Monat der Schwangerschaft: Arbeitsverbot zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

Arbeitet eine schwangere Mitarbeiterin an einem Arbeitsplatz, für welchen keine ausreichenden Schutzmassnahmen sichergestellt werden können, muss der Mitarbeiterin ein alternativer, gleichwertiger Arbeitsplatz ohne Gefährdung bereitgestellt werden. Sollte dies nicht möglich sein, so wird die Mitarbeiterin freigestellt und für die Zeit der Freistellung erfolgt die Lohnfortzahlung ungekürzt.

Absenzen

Die schwangere Mitarbeiterin kann die Arbeit auf blosser Anzeige hin jederzeit verlassen oder ihr fernbleiben. Der Vorgesetzte ist darüber von ihr zu informieren. Arztbesuche während der Schwangerschaft erfolgen als Zeitkompensation.

Absenzen wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden gelten als krankheitsbedingt. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft ist bei einer Abwesenheitsdauer von mehr als fünf Kalendertagen ein Arzzeugnis unaufgefordert und bei längeren Abwesenheiten in regelmässigen Abständen vorzulegen. Übersteigen Absenzen infolge Schwangerschaft insgesamt mehr als 2 Monate pro Kalenderjahr, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt.

Fehlzeiten ohne bestätigte Arbeitsunfähigkeit müssen mit Gleizeit oder Ferien kompensiert werden, ansonsten gelten sie als unbezahlt.

3. Mutterschaftsurlaub

Während des Mutterschaftsurlaubs ist die Mitarbeiterin bei vollem Salär von ihrer Arbeitspflicht befreit. Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit dem Tag der Niederkunft. Er kann weder unterbrochen noch durch Wochenenden, vorgeholte Tage, Feiertage, Krankheit oder Unfall verlängert werden. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist abhängig von der Anstellungszeit bei METTLER TOLEDO und beträgt:

Anstellungszeit (Eintritt bis Niederkunft)	100% Salärzahlung während
Bis und mit 5 Jahre	112 Kalendertagen (16 Wochen)
Über 5 Jahre	140 Kalendertagen (20 Wochen)

Mitarbeiterinnen mit Anspruch auf 140 (112) Kalendertage dürfen bis 28 (14) Kalendertage ihres Mutterschaftsurlaubs in die Zeit vor den erwarteten Geburtstermin verlegen.

Kommt es nach der 23. Schwangerschaftswoche zu einer Totgeburt oder das Kind stirbt nach der Geburt, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.

Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung der Erwerbsersatzordnung wird verrechnet. Ist das Arbeitsverhältnis vor der Niederkunft beendet oder beginnt die Schwangerschaft erst während der laufenden Kündigungsfrist, ist die Mutterschaftsentschädigung auf den gesetzlichen Anspruch beschränkt.

Für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs erfolgt keine Ferienkürzung.

4. Anmeldung Mutterschaftsentschädigung und Familienzulagen

Die Anmeldung erfolgt durch die Arbeitgeberin bei der Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber. Die Mitarbeiterin erhält nach der Geburt die entsprechenden Formulare zugestellt, um ihren Mutterschaftsurlaub anzumelden sowie die Anspruchsklärung betreffend Familienzulagen zu veranlassen.

5. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs

Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs in Form von Ferien- und Gleitzeitkompensation sowie eines unbezahlten Urlaubs vereinbart werden. Die Abwesenheitsdauer wird mit der Mitarbeiterin vorgängig schriftlich vereinbart.

6. Wiederaufnahme der Arbeit

Während 8 Wochen nach der Geburt gilt das Beschäftigungsverbot. Ab der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft und solange die Mitarbeiterin stillt, ist eine Beschäftigung nur mit ihrem Einverständnis möglich.

Grundsätzlich ändern die Schwangerschaft und der anschliessende Mutterschaftsurlaub nichts am vereinbarten Arbeitsverhältnis. Demzufolge ist die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder gemäss Arbeitsvertrag aufzunehmen. Ist die Wiederaufnahme der Arbeit in der bisherigen Funktion oder mit dem bisherigen Beschäftigungsgrad nicht mehr möglich, bedarf dies einer entsprechenden Vertragsänderung bzw. -auflösung und ist im Voraus mit dem Vorgesetzten und Human Resources zu regeln. Es besteht kein Anspruch auf eine Änderung des Arbeitsverhältnisses.

7. Stillen

Bis 52 Wochen nach der Geburt gilt die Stillzeit in folgendem Umfang als bezahlte Arbeitszeit. Bei einer täglichen Arbeitszeit von

- weniger als 4 Stunden: 30 Minuten
- 4 – 7 Stunden: 60 Minuten
- mehr als 7 Stunden: 90 Minuten

Zeitgutschriften aufgrund der Stillzeit führen nicht zu einem Gleitzeitaufbau. Nach 52 Wochen wird der Arbeitnehmerin die erforderliche Zeit zum Stillen frei gegeben, jedoch nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Bei Bedarf kann der für die Gebäude zuständige Bereich für den Zugang zu geeigneten Räumen angefragt werden.

8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird keine Einigung über die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses erzielt, muss die Partei kündigen, die es in bestehender Form nicht weiterführen will. Ist für die Mitarbeiterin klar, dass sie das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr fortsetzen will, erfolgt die zu vereinbarende Auflösung auf Ende des Monats, in dem der Mutterschaftsurlaub endet. Die Zeit zwischen Ende des Mutterschaftsurlaubs bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellt unbezahlten Urlaub dar, sofern sie nicht durch Gleitzeit oder Ferien kompensiert wird. Die genaue Handhabung wird mit der Mitarbeiterin in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten.

9. Kündigungsschutz

Nach der Probezeit kann die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach Niederkunft nicht ordentlich kündigen (Sperrfrist gemäss OR). Wird die Schwangerschaft während einer laufenden Kündigungsfrist bekannt, so wird die Kündigungsfrist im Falle einer Kündigung durch die Arbeitgeberin während der Sperrfrist unterbrochen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Während der Schwangerschaft ist es nicht möglich ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu befristen. Arbeitsverhältnisse, die schon vor der Schwangerschaft befristet waren, enden zum vereinbarten Vertragsende.

10. Kündigung durch die Mitarbeiterin

Die Mitarbeiterin kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auflösen.

11. Versicherungen

Während des Mutterschaftsurlaubs bleibt die Mitarbeiterin in den betrieblichen Versicherungen sowie der Pensionskasse versichert. Die Arbeitnehmerbeiträge gehen weiterhin zu Lasten der Mitarbeiterin.

12. Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Regelungen zum Thema Schwangerschaft und Mutterschaft. Die Arbeitgeberin behält sich vor, das vorliegende Reglement zu ändern oder zu ergänzen. Die Mitarbeitenden werden entsprechend informiert.