SGAIM-Kongress 14.09.2017

Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildung

Rechtliche Aspekte

Rosmarie Glauser

September 2017

Themen

Schwangerschaft / Mutterschaft

1. Kündigungsschutz
2. Gleichstellungsgesetz
3. Schutzbestimmungen Arbeitsgesetz
4. Mutterschaftsentschädigung EO

Teilzeit – Fallen / Job-sharing

Weiterbildungsbestimmungen

Versicherungsdeckung bei unbezahltem Urlaub

Kündigungsschutz

Während der ganzen Schwangerschaft darf nicht gekündigt werden (Sperrfrist). Kündigung ist nichtig.

Achtung: Gilt nicht während der Probezeit.

Aber: allenfalls Fall für Gleichstellungsgesetz.

Gleichstellungsgesetz

Art. 3 Diskriminierungsverbot

[1] **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden,** namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, **auf eine Schwangerschaft.**

[2] **Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.**

Gleichstellungsgesetz

Art. 5 Rechtsansprüche

[1] ....

[2] Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person .... Anspruch auf eine Entschädigung. .....

Arbeitsgesetz

- Schwangere und stillende Frauen **dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden** (Art. 35a)**.**

  Wer stillt hat also Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu einem Jahr.

- Schwangere **dürfen auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen** (Art. 35a).

Arbeitsgesetz

- Mütter dürfen **während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.**
- **Achtung:**

  Keine Pflicht, den Lohn für die Zeit zu zahlen, in der die Arbeitnehmerin ihr Recht auf Nichtbeschäftigung ausübt (ausser Mutterschaftsurlaub).

Arbeitsgesetz

- Schwangere Frauen **dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden** (Art. 35a)**.**

- Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen **nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten**. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft (Art. 35b).

- **Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ..., soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten** werden kann (Art. 35b).

Arbeitsgesetz

Bezüglich Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen.

- Erziehung von **Kindern bis 15 Jahren**
- Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.
- **Dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden.**
- Auf ihr Verlangen ist ihnen eine **Mittagspause** von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren

Arbeitsgesetz

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses **die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.**

Arbeitsgesetz

- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden**, jedoch keinesfalls über 9 Stunden** (Art. 60 ArGV1).

Die Sollarbeitszeit muss entsprechend angepasst werden (z.B. 45 statt 50 Stunden)

Arbeitsgesetz

Den **Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben**.
(Art. 60 ArGV1)

Im ersten Lebensjahr des Kindes gelten die Zeiten für das Stillen oder Abpumpen von Milch in folgendem Umfang **als bezahlte Arbeitszeit**:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Std.: mindestens 30‘
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Std.: mindestens 60‘
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.: mindestens 90‘

Die erforderliche Zeit zum stillen **gilt nicht als Ruhezeit**. **Sie darf weder als Überstundenkompensation, noch an die Ferien angerechnet werden.**

Arbeitsgesetz

Art. 35

Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, **dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.**

Art. 61 ff ArGV1

Weitere Detailregelungen

Mutterschaftsentschädigung / EO

- **Minimum 14 Wochen 80 Prozent des bisherigen Lohnes, höchstens aber SFr. 196.– pro Tag (EO)**
- **Bei vielen Arbeitgebern 16 Wochen 100 Prozent**
- **Problem befristete Verträge**
  gut gelöst im GAV Bern

Achtung: Der Anspruch auf Entschädigung endet am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch entsteht, wenn die Mutter

- **während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert war**
- **und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.**

Teilzeitfallen

- **Das Arbeitsgesetz dient dem Arbeitnehmerschutz, regelt nicht das Arbeitsverhältnis.**
- **Problem Überstunden**
- **Abmachung ist alles**
- **Leistungen nur gemäss Beschäftigungsgrad**

Job sharing – Arbeitnehmer trägt oft einen Teil des Unternehmerrisikos

Weiterbildungsbestimmungen

Weiterbildungsordnung (WBO)

regelt Weiterbildung auf Stufe FMH/SIWF

Weiterbildungsprogramme

regeln Details für einzelne Facharzttitel

Weiterbildungsbestimmungen

Pro Weiterbildungsjahr werden folgende Abwesenheiten angerechnet:

- **gesetzliche Ferien**
- **Abwesenheiten infolge**

  Militär

  Mutterschaft

  Krankheit

  sofern diese pro Fach bzw. vorgeschriebene Weiterbildungsperiode (z.B. A-Jahr) anteilsmässig das Mass von 8 Wochen pro Jahr nicht überschreiten.

Weiterbildungsbestimmungen

Wer diese 8 Wochen nicht oder nicht voll ausgeschöpft hat, darf sich Schwangerschaft / Mutterschaft auf Antrag auch ausserhalb einer Weiterbildungsperiode anrechnen lassen und zwar bis zur Obergrenze der zulässigen Abwesenheiten gemäss Abs. 1, maximal jedoch bis zu 6 Monaten.

Weiterbildungsbestimmungen

1. **Bis zu 50% der <u>fachspezifischen</u> Weiterbildung kann in Teilzeit absolviert werden,** es sei denn, das Weiterbildungsprogramm lässt einen höheren Anteil zu.
2. **<u>Nicht fachspezifische</u> Weiterbildung kann vollumfänglich in Teilzeit absolviert werden.**
3. Teilzeitbeschäftigung muss **mindestens 50% eines Vollpensums** entsprechen.
4. In Teilzeit absolvierte Weiterbildung wird **anteilsmässig angerechnet.**

Weiterbildungsbestimmungen

Allgemeine Innere Medizin

Die gesamte Weiterbildung kann in Teilzeit absolviert werden

Pädiatrie

Die gesamte Weiterbildung kann in Teilzeit absolviert werden

Andere Facharzttitel

www.siwf.ch → Weiterbildungsprogramme

Versicherungsschutz im unbezahlten Urlaub

Merkblatt VSAO Bern

Rosmarie Glauser

September 2017

Filmclips unter www.vsao-bern.ch

Rosmarie Glauser

September 2017

VSAO Bern
ASMAC Berne
Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique

VSAO Bern
Schwarztorstrasse 7
3007 Bern
Telefon 031 381 39 39
www.vsao-bern.ch
bern@vsao.ch

Versicherungsdeckung bei unbezahltem Urlaub (insbesondere Verlängerung Mutterschaftsurlaub oder Fellowship)

Unfallversicherung

Unbezahlter Urlaub bis 30 Tage: Der Versicherungsschutz endet 30 Tage nach Beginn des unbezahlten Urlaubs (sog. Nachdeckung gem. Art. 3 Abs. 2 UVG). Es muss deshalb nichts vorgekehrt werden.

Unbezahlter Urlaub von 31 bis 180 Tage: In diesem Fall kann eine sog. Abredeversicherung mit dem Versicherer abgeschlossen werden (Art. 3 Abs. 3 UVG). Der Versicherungsschutz kann dadurch bis maximal 180 Tage verlängert werden. Die Prämie muss einbezahlt werden, bevor die Nachdeckung abgelaufen ist.

Unbezahlter Urlaub über 180 Tage: Nach Ablauf dieser 180 Tage muss die Arbeitnehmerin die Unfalldeckung in der Grundversicherung der Krankenkasse hinzufügen.

Pensionskasse

Ob eine Weiterversicherung durch die Pensionskasse des Arbeitgebers möglich ist, hängt vom jeweiligen Reglement der einzelnen Pensionskasse ab. Diese Frage muss also direkt mit der Pensionskasse geklärt werden. Ist eine Weiterversicherung möglich, muss die Arbeitnehmerin sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil der PK-Beiträge einzahlen. Teilweise können auch nur die Risikobeiträge (also nicht auch die Sparbeiträge) einbezahlt werden. Es kann auch sein, dass der Arbeitgeber seinen Anteil weiterhin einzahlt. In diesem Fall sollte mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung abgeschlossen werden, um zu regeln, wann die Arbeitnehmerin diese Beiträge zurückbezahlt.

Wer bei der Pensionskasse des VSAO versichert ist, kann eine sogenannte Unterbruchsversicherung abschliessen. Die Risikoversicherung kann damit für maximal zwei Jahre auf eigene Kosten weitergeführt werden. Das Altersparkapital wird währen dieser Zeit nicht geäufnet.

Ist keine Weiterversicherung möglich, sollte sich die Arbeitnehmerin unbedingt über eine Privatversicherung oder über die Auffangeinrichtung BVG gegen Invalidität oder Tod versichern. Eine Nachdeckung von einem Monat ist gesetzlich vorgeschrieben, danach besteht kein Schutz bei Invalidität oder Tod mehr (Art. 10 Abs. 3 BVG).

Krankentaggeldversicherung

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wird schon mit der letzten Lohnzahlung hinfällig. Es sollte deshalb bei einer Krankenkasse eine Einzel-Taggeldversicherung abgeschlossen werden. Es gibt jedoch Versicherungsunternehmen, die die Krankentaggeldversicherung auch während des unbezahlten Urlaubs aufrechterhalten.

Sozialversicherungen

Wird kein Lohn ausbezahlt, fehlen auch die Beiträge an AHV und IV. Der Mindestbeitrag pro Jahr beträgt mit Einschluss des Arbeitgeberbeitrags zurzeit Fr. 392.-. Wird dieser Minimalbeitrag innerhalb eines Jahres erreicht, muss nichts vorgekehrt werden. Wird dieser Beitrag nicht erreicht, ist abzuklären, wieviel nachbezahlt werden muss, damit keine Beitragslücke entsteht.

Der Mediservice des VSAO bietet Gratisberatung betreffend Versicherungsschutz an. Bei Unklarheiten empfehlen wir, dieses Angebot in Anspruch zu nehmen.

September 2017

Rosmarie Glau ber 2017