

16. Berner Ultraschall- und Perinataalkongress

Fragen zum Vortrag von Dr. med. Samuel Iff, SECO

Generelle Bemerkung

Das Beschäftigungsverbot bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist vom Arbeitsunfähigkeitszeugnis bei Krankheit klar zu unterscheiden. Diese Unterscheidung hat Auswirkungen auf die Lohnfortzahlung. Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber weiterhin den Lohn in der Höhe von 80% entrichten (Art. 35 Arbeitsgesetz), im Krankheitsfall besteht ebenfalls eine Lohnfortzahlungspflicht, die durch eine allenfalls vorhandene Krankentaggeldversicherung gedeckt wird. Der Unterschied liegt einzig in der Dauer. Beim Beschäftigungsverbot muss der AG bis zur Geburt 80% zahlen. Bei Krankheit ist die Dauer gemäss OR beschränkt, ausser der AG ist versichert; dann hat die Schwangere Glück. Er muss aber eine solche haben.

Gefälligkeitszeugnisse sind standesrechtlich unzulässig und können zu einer strafrechtlichen Verurteilung führen (Art. 34 FMH-Standesordnung bzw. Art. 318 Strafgesetzbuch). Der Arzt oder die Ärztin trägt die Verantwortung, die Situation richtig einzuschätzen und bei gegebenen Voraussetzungen ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Aus Beweisgründen ist das Beschäftigungsverbot in der Krankengeschichte zu dokumentieren. Die Kommunikation zwischen Arzt oder Ärztin und Arbeitgeber untersteht dem medizinischen Berufsgeheimnis. Für arbeitsmedizinische Fragen hat die FMH einen Anhang 4 zur Standesordnung FMH erlassen.

Vorbemerkung zu allen konkreten Fällen

Für konkrete Fälle vor Ort ist das kantonale Arbeitsinspektorat zuständig. Um eine Situation einzuschätzen, das Risiko zu bewerten und eine Empfehlung auszusprechen, sind die Gegebenheiten vor Ort ausschlaggebend. Diese Aufgabe fällt nicht dem SECO und auch nicht dem behandelnden Arzt, bzw. behandelnden Ärztin zu.

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu wahren. (Art. 6 Arbeitsgesetz). Das heisst der Dialog findet primär zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber statt. Die Aufgabe des Arztes bzw. der Ärztin ist die Bestätigung von Gefährdung oder von besonderen Umständen.

Aufgaben der Ärztin bzw. des Arztes

Die Aufgabe der Ärztin bzw. des Arztes sind folgende:

Im Zusammenhang einer Arbeitsunfähigkeit (AUF):

Aufgabe: Feststellen einer Krankheit oder eines Unfalls.

Definition einer AUF: Durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten.

Eine Arbeitsunfähigkeit wird bescheinigt, wenn eine Krankheit oder ein Unfall vorliegt. Zudem werden der Grad und die voraussichtliche Dauer der AUF dokumentiert.

Im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverbot:

Aufgabe: Feststellen einer Nicht-Eignung.

Definition einer Nicht-Eignung: Unvereinbarkeit zwischen der durchzuführenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz und dem Gesundheitszustand der Arbeitnehmenden.

Das Beschäftigungsverbot ist nur möglich, wenn beschwerliche oder gefährliche Arbeiten gemäss Mutterschutzverordnung vorliegen, Eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter darf im von einer Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht beschäftigt werden, wenn der Arzt oder die Ärztin auf der Grundlage der Befragung und der Untersuchung feststellt, dass keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde, die erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden, die Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind oder weitere Hinweise auf eine Gefährdung bestehen.

Im Zusammenhang mit COVID-19:

Aufgabe: Bestätigung der «besonders gefährdeten Person» und allenfalls besondere Gründe. Der Arbeitgeber hat die Pflicht besonders gefährdete Personen gemäss Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3 am Arbeitsplatz zu schützen. In diesem Ablauf ist die Aufgabe der Ärztin bzw. des Arztes lediglich die Bestätigung der «besonders gefährdeten Person». Eine besonders gefährdete Person kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder aus besonderen Gründen ablehnen und der Arbeitgeber befreit sie unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht unter Geltendmachung des Anspruchs auf Corona-Erwerbsersatz.

+++++

Schwangere ab 32 SSW mit entsprechend grossem Bauch ist Instrukturistin für Studenten am Zahnmedizinischen Institut: 2 Risiken: Schlechte Haltung und mit Risiko Rückenschmerzen und Infektrisiko COVID-19 (Viele Studenten sehr nahe). Habe gleichwertige Büro-Ersatzarbeit verlangen lassen. Arbeitgeber kann nur 30% anbieten und weigert sich und verlangt von mir AUF 100%. Was kann ich als nächsten Schritt machen?

Haltung: Befreiung von Arbeit wegen subjektiv beschwerlichen Arbeiten (Art. 64 Abs. 1 ArGV1) (Schwangere verlangt Befreiung beim Arbeitgeber) und möglicherweise Risikobeurteilung wegen Vorliegen von Art. 9 Mutterschutzverordnung. Schwangere kann Umsetzen von Schutzmassnahmen gegen COVID-19 verlangen (s. oben).

Typische Frage einer schwangeren: Ich bin so müde, ich kann nicht mehr arbeiten im 3. Trimenon, schläft nachts schlecht (Anämie ausgeschlossen). Was soll ich tun?

Das ist Covid-unabhängig. Wenn es krankheitswert hat, eine AUF, allenfalls teilzeitig Beurteilung nach medizinischen Kriterien, ob eine AUF vorliegt.

Wenn der Arbeitsplatz, z.B. Alters-/Pflegeheim, die Schwangere krank macht, z.B. "harter Bauch"/vorz. Wehen-> ist sie dann krank oder bekommt sie ein Beschäftigungsverbot?

Beurteilung nach medizinischen Kriterien, ob eine AUF vorliegt. Beschäftigungsverbot nur nach den oben genannten Kriterien möglich.

Was ist mit Arbeiten in der Pflege?

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig.

Die Tätigkeiten mit den grössten Problemen in der SS betreffen in meiner Sprechstunde die Raumpflege, Gastronomie und Pflege. Sind diese Berufe überhaupt mit einer SS kompatibel?

Grundsätzlich ja; Risikobeurteilung zeigt auf, wie gearbeitet werden darf.

Darf Pflegepersonal mit neuer Situation (Homeofficepflicht) seit 18.1. überhaupt noch am Patienten arbeiten?

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3.

Wie kann ich den Schutz gegen COVID tatsächlich anwenden. Patientin arbeitet in einer Apotheke und ist der Meinung die Schutzmassnahmen nicht ordentlich eingehalten. Wie kann ich helfen?

Wenn die erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden, die Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind, ist ein Beschäftigungsverbot angezeigt und man kann das Arbeitsinspektorat aufbieten. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Arbeit mit Behinderten und unklar wie sicher die Arbeit: was muss der Arzt dann für ein Formular ausfüllen

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz verantwortlich. Der Arzt hat nur wenige Pflichten im Zusammenhang (s. oben). Wenn schwanger, dann gelten die Regeln für den Mutterschutz, d.h. beim Vorliegen von beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig.

Schwangere Logopädin, Kinder tragen keine Maske, auch >12jährige. Sie trägt Maske. Abstände werden NICHT eingehalten. Vorgehen?

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung der Schutzmassnahmen gegen COVID-19 am Arbeitsplatz verantwortlich. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Dürfen Schwangere in KITAs im 1. Trimenon arbeiten?

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3.

Sind Schwangere in Berufen mit engem Kontakt zu anderen Personen (Kita, Primarschule etc) mit den normalen Corona-Hygiene-Massnahmen ausreichend geschützt?

Ja. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Eine Schwangere Lehrerin möchte aus Angst vor Covid-Infektion nicht mehr arbeiten, was soll ich machen?

Hier gibt es keine Notwendigkeit für eine Handlung von Arzt, bzw. Ärztin. Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Der Lohn ist dafür aber nicht geschuldet. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen. Denn wenn der Arbeitgeber seine Pflicht für den Gesundheitsschutz wahrnimmt, gibt es keinen Grund für ein Beschäftigungsverbot.

Was mache ich mit einer Unterstufen Lehrerin, die arbeiten möchte; Schulleitung will sich aber an Vorgaben des BAG halten?

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen. Der AG trägt die Verantwortung und muss die Konsequenzen tragen

Primarlehrerin früh Schwangerschaft. Kein Home Office möglich. Was tun bei COVID der Klasse?

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Stellungnahme zu Arbeit der Lehrerinnen bitte, danke

Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Schwangere Covid-19 durchgemacht. Jetzt hat sie Angst zur Arbeit (Detailhandel) zu gehen. Wie antworte ich.

Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen. NB TE: Der durchgemachte Infekt ist eher ein Vorteil, da sie mindestens drei Monate, evtl deutlich länger, geschützt ist. Schwangerschaftskontrollen entsprechend den Empfehlungen im Vortrag von Prof D. Baud.

Was mache ich, wenn ich vom Arbeitgeber die verlangte Risikobewertung einfach nicht erhalte (häufig Discounter - Mitarbeiterinnen)? 2. Meist endet das Beschäftigungsverbot in einer Kündigung der Mitarbeiterin nach dem Mutterschutz, decken sich ihre Erfahrungen damit?

Beschäftigungsverbot aussprechen und Kontakt mit dem kantonalen Arbeitsinspektorat aufnehmen. Das heisst, die Schwangere hat in der Zeit einen legalen Schutz vor Kündigung bis 16 Wochen nach der Geburt und somit ein geregeltes Einkommen. Danach kann regulär gekündigt werden.

Bei der Arbeit hebt die Frau Gewichte mehr als 20 kg., der Arbeitgeber ändern das Arbeitsmodus der Schwangeren nicht. Die Frau will nicht in solchen Umständen arbeiten und verlangt ein AUF zu 100%! Wie soll ein Gynäkologe umgehen?
Wer beurteilt das; Arbeitsinspektorat?

Beschäftigungsverbot wegen fehlender Risikobeurteilung bei vorliegenden gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten. Information ans kantonale Arbeitsinspektorat.

Ich bekomme oft eine Anfrage zur Arbeitsunfähigkeit/Krankheit von der Versicherung nach Aussprechen eines Beschäftigungsverbot. Was muss ich melden?

Ein Beschäftigungsverbot richtet sich gegen einen Betrieb oder einen Betriebsteil, und stellt eine Nicht-Eignung des Arbeitsplatzes dar. Die Feststellung der Nicht-Eignung muss entsprechend dokumentiert werden. Die Bezahlung der Arbeitnehmerin ist im Gesetz so geregelt, dass der Arbeitgeber den Lohn weiterhin zu 80% bezahlen muss.

19. SS-Woche, Chemielaborantin, Unfall Lösungsmittel Xylol wird frei, Frau bemerkt Geruch, ca 1h 15min exponiert, dann Gasmasken angezogen und Mitarbeiter/Vorgesetzte informiert. Frau möchte weiterarbeiten nach SS in Labor. Risikoanalyse bestand. Für mich als Gynäkologin schwierig abzuschätzen ob ausreichende Schutzmassnahmen. Frau hat Risikoanalyse unterschrieben. Mein subjektiver Eindruck, Vorfall wurde vertuscht, dies mit Patientin angesprochen. Vorgehen? Muss ich etwas unternehmen? Die Patientin?

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, die Schwangere zu schützen. Wenn das Kind oder die Schwangere eine Schädigung von diesem Vorfall erhalten hat, ist der Arbeitgeber dafür strafbar (Art. 59 ArG). Fall an Arbeitsinspektorat melden.

Jetzt zahlt bei Beschäftigungsverbot ja die EO - braucht es da ein spezielles Zeugnis?
Nein. Der Arzt bestätigt nur, dass es sich um eine besonders gefährdete Person handelt.

Was heisst EO bei Corona-EO?
Erwerbsersatzordnung - Erwerbsersatzentschädigung

Muss die schwangere selbst EO beantragen?
Ja; oder der AG.

Hat es unterschiedliche Konsequenzen wenn als Grund für Arbeitsunfähigkeit Krankheit oder Mutterschaft angegeben werden?
Mutterschaft ist keine Krankheit und somit keinen Grund für eine Arbeitsunfähigkeit (s. oben). Arbeitsunfähigkeit ist nur bei Krankheit oder Unfall möglich.

ich kann beim Arbeitsunfähigkeitszeugnis neben KH, Unfall "Mutterschaft" angeben. Wann mache ich das? Hat es eine Konsequenz für die Schwangere?
Mutterschaft ist keine Krankheit und somit keinen Grund für eine Arbeitsunfähigkeit (s. oben). Arbeitsunfähigkeit ist nur bei Krankheit oder Unfall möglich

AUF wegen psychische Belastung wegen Mobbing im Arbeitsplatz als Grund laut der Patientin. Soll vom Gynäkologe ein AUF gestellt werden?
Der Gesundheitsschutz beinhaltet auch der Schutz der psychischen Gesundheit und muss vom Arbeitgeber sichergestellt werden. Kantonales Arbeitsinspektorat kontaktieren. AUF ist somit möglich, sicher kein Beschäftigungsverbot. Alle Ärztinnen und Ärzte dürfen aus psychischer Indikation AUF-Zeugnisse ausstellen.

Wie kann man unterscheiden bez. dem Corona Zeugnis und der normalen AUF. Ist das Zeugnis bei Corona ein anderes?
Ja. Der Arzt bestätigt nur, dass es sich um eine besonders gefährdete Person handelt aber keine Arbeitsunfähigkeit.

Häufig verlangt der Arbeitgeber nach einer AUF, obwohl keine medizinische Indikation besteht. z.B. Reinigungskraft, Primarschullehrer. Kann bei beschwerlicher Arbeit ein Beschäftigungsverbot ausgestellt werden.

Nur beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten gemäss Mutterschutzverordnung und fehlender oder ungenügender Risikobeurteilung, fehlender Umsetzung oder ungenügender Einhaltung der Schutzmassnahmen oder nicht genügend wirksamen Schutzmassnahmen ist ein Beschäftigungsverbot möglich. Befreiung von Arbeit wegen subjektiv beschwerlichen Arbeiten (Art. 64 Abs. 1 ArGV1) ist durch den Arbeitgeber möglich.

Die Schwangere bekommt eine langweilige Ersatzarbeit, die sie aber gut machen kann. Sie lehnt diese ab, da sie sich langweilt. Kann sie diese ablehnen?

Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Der Lohn ist dafür aber nicht geschuldet. Eine gleichwertige Ersatzarbeit muss angeboten werden. Die Hürde, eine Arbeit nicht annehmen zu dürfen ist aber hoch angesetzt. Etwa dann, wenn sie erniedrigend wäre. Ansonsten ist eine Arbeit auszuführen, die nicht zu 100% den Fähigkeiten/ Anforderungen entspricht. Wenn sie gleichwertig ist, ist eine Ablehnung möglich, nach Art. 35a ArG: Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Der Lohn ist dafür aber nicht geschuldet.

Bei mir in der Praxis kommen Anfragen von schwangeren Lehrerinnen und Pflegenden (auch Intensivstation mit COVID Pat). Reichen die getroffenen Schutzmassnahmen mit Masken?

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Reicht eine Maske als Schutzmassnahme? Oder müssen 2 Masken getragen werden.

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

In anderen Ländern ist FFP 2 Maske für Schwangere verboten, wie lange kann das zugemutet werden? Wenn sich eine Schwangere am Arbeitsplatz eine FFP2-Maske tragen muss, sollte die Dauer der Maske zeitlich begrenzt sein. Oft wird hier die Tragedauer auf 1h begrenzt. Sollten beim Tragen der Maske gesundheitliche Beschwerden auftreten, soll die Schwangere ärztlichen Rat einholen. Die SUVA empfiehlt keinesfalls mehr als 3 Stunden mit Filtermasken ohne Gebläse-Unterstützung zu arbeiten. Bei Arbeiten mit Atemschutz sind regelmässig feste Pausen einzuplanen. Die Arbeitsunterbrüche zwischen dem Tragen sollen mindestens eine halbe Stunde betragen.

Gibt es Einschränkungen für FFP 2 Masken bei Schwangeren (Tragezeit etc) ?

Wenn sich eine Schwangere am Arbeitsplatz eine FFP2-Maske tragen muss, sollte die Dauer der Maske zeitlich begrenzt sein. Oft wird hier die Tragedauer auf 1h begrenzt. Sollten beim Tragen der Maske gesundheitliche Beschwerden auftreten, soll die Schwangere ärztlichen Rat einholen. Die SUVA empfiehlt keinesfalls mehr als 3 Stunden mit Filtermasken ohne Gebläse-Unterstützung zu arbeiten. Bei Arbeiten mit Atemschutz sind regelmässig feste Pausen einzuplanen. Die Arbeitsunterbrüche zwischen dem Tragen sollen mindestens eine halbe Stunde betragen.

Im Kanton Aargau muss die Schwangere 2 Masken tragen. Wenn sie aber nur eine Maske und ein Schild tragen möchte und für sie sicher ist aber nicht für den Arbeitgeber. wenn er verlangt dass sie 2 Masken trägt. Was machen?

Beim Kanton nachfragen. Gesichtsschilder sind kein adäquater Schutz vor COVID-19.

Eine Schwangere ist 5. SSW, sie möchte Ihren Arbeitgeber noch nicht über die SS informieren, sie hätte einen Job, wo sie Homeoffice machen könnte, doch es wird nicht konsequent durchgeführt. Wie gehe ich am besten vor?

Die Pflicht für Homeoffice gilt für alle Arbeitnehmenden, nicht nur für besonders gefährdete Personen. Kantonales Arbeitsinspektorat informieren.

schwangere Patientin hat als Arbeitgeber Coronaleugnerin, welche sich weigert, die Schutzmassnahmen einzuhalten. Beschäftigungsverbot?

Kantonales Arbeitsinspektorat informieren. Schutzmassnahmen sind nicht freiwillig. Falls gefährliche oder beschwerliche Arbeiten vorliegen, ist ein Beschäftigungsverbot angezeigt. Ohne Schutzmassnahmen ist die Exposition gegenüber COVID-19 gegeben.

Was gehört zu den besonderen Schutzmassnahmen bei Schwangerschaft? Normale Masken ausreichend?

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Meistens verlangen die Frauen ja ein AUF, vorallem gegen Ende Schwangerschaft, meist schon im Voraus: " wie lange muss ich arbeiten, ich muss es jetzt wissen...." Das ist für uns Gynäkologen so mühsam. Das diskutieren schwierig... wie vorgehen, Tipps ?...

AUF ist bei Krankheit oder Unfall möglich. Gefälligkeitszeugnisse sind standesrechtlich unzulässig und können zu einer strafrechtlichen Verurteilung führen (Art. 34 FMH-Standesordnung bzw. Art. 318 Strafgesetzbuch). Der Arzt oder die Ärztin trägt die Verantwortung, die Situation richtig einzuschätzen und bei gegebenen Voraussetzungen ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Aus Beweisgründen ist das Beschäftigungsverbot in der Krankengeschichte zu dokumentieren.

Das Beschäftigungsverbot bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist vom Arbeitsunfähigkeitszeugnis bei Krankheit klar zu unterscheiden. Diese Unterscheidung hat Auswirkungen auf die Lohnfortzahlung. Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber weiterhin den Lohn in der Höhe von 80% entrichten (Art. 35 Arbeitsgesetz), im Krankheitsfall besteht ebenfalls eine Lohnfortzahlungspflicht, die durch eine allenfalls vorhandene Krankentaggeldversicherung gedeckt wird.

Was machen wenn Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz nicht umsetzbar --> frei gestellt zu Hause... geht aber reisen (z.B. nach Jamaika)

Dies ist nicht im Arbeitsgesetz geregelt. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz zu schützen. Was die Arbeitnehmende in ihrer Freizeit macht, ist nicht Sache des Arbeitgebers.

Wie ist bei schwieriger Psycho sozialer Situation bzw. Belastung bei der Arbeitsplatz? Wie kann man das Risiko für die Schwangere richtig schätzen?

Der Gesundheitsschutz beinhaltet auch der Schutz der psychischen Gesundheit und muss vom Arbeitgeber sichergestellt werden. Kantonales Arbeitsinspektorat kontaktieren.

Ob eine Frau aufgrund psychosozialer Risiken krankzuschreiben ist, muss von einem Arzt oder einer Ärztin beurteilt werden (Krankschreibung nicht nur durch Gynäkologen möglich). Allenfalls kann das kantonale Arbeitsinspektorat kontaktiert werden (unter Wahrung des Datenschutzes, sofern Meldung nicht durch betroffene Person)

Wer entscheidet, ob es sich um ermüdete Bewegungen oder Körperhaltungen handelt? Beispiel: Schwangere Kleinkindbetreuerin, die in der Regel im Hocken, knieend arbeitet. Mit der Zeit stört der Bauch und sie verlangt ein AUF...weil wohl keine Lösungen in der Kita da sind. Kann ich eine Risikoanalyse verlangen? Ganz herzlichen Dank!

Die Definition von beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten richtet sich nach der Mutterschutzverordnung. Konkret kann die Lage durch eine fachlich kompetente Person nach den Grundsätzen der Artikel 11a ff. der VUV und den spezifischen Vorschriften über den Bezug von fachlich

kompetenten Personen bei Mutterschaft im Rahmen einer Risikobeurteilung beurteilt werden Fachlich kompetente Personen sind Arbeitsärzte und Arbeitsärztinnen sowie Arbeitshygieniker und Arbeitshygienikerinnen, sowie weitere Fachspezialisten, wie Ergonomen, die sich über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen zur Durchführung einer Risikobeurteilung ausweisen können.

Wie gehe ich mit folgender Situation um: gesunde Schwangere arbeitet 100% als Reinigungskraft, Arbeit kann nur bedingt angepasst werden.

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Sollte jeder Betrieb eine Risikobeurteilung durchführen? oder eben via Branchenlösung eine solche vorweisen können? und diese im Idealfall bei einer Schwangerschaft direkt abgeben?

Risikobeurteilung ist in allen Betrieben notwendig, wo gefährliche oder beschwerliche Arbeiten vorliegen und Frauen im gebärfähigen Alter angestellt werden (Art. 62 ArGV 1). Eine Branchenlösung kann verwendet werden. Das Vorgehen ist im Leitfaden für Arbeitgeber detailliert beschrieben.

Wenn eine Situation vorliegt, die verboten ist, bsp. Ärztin arbeitet schwanger im Spätdienst bis 23.00 Uhr. Pat und Arbeitnehmerin sind beide einverstanden und gewillt dies zu umgehen. wie sieht die rechtliche Situation aus?

Die Normen im Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen (öffentlich-rechtliche Normen) sind zwingender Natur von welchen nicht respektive nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf (z.B. sind länger Pausen zulässig). Individuelle Absprachen sind nicht zulässig und der Arbeitgeber macht sich strafbar.

Ist vor der Ausstellung eines Arbeitsverbotes das kantonale Arbeitsinspektorat zu informieren?

Beim Beschäftigungsverbot braucht es ein Exemplar für die betroffene Person und deren Arbeitgeber.

Woher weiss ich als Ärztin, ob im Betrieb der Schwangeren eine Risikobeurteilung vorliegt?

Der Arbeitgeber hat die Pflicht die Schwangere über vorliegende beschwerliche oder gefährliche Arbeiten zu informieren und gegebenenfalls eine Risikobeurteilung für die betreuende Ärztin oder dem betreuenden Arzt für die Eignungsbeurteilung mitzugeben.

Welche Schwangerschaftswoche entspricht der 7. Monat Warum überarbeitet die Seco nicht die Richtlinien und ändert die Angabe Monat in Wochen, das würde viel vereinfachen

Weil im Gesetz Monate vorgegeben sind und nicht Wochen. Eine Umrechnung von Monate auf Wochen wurde diskutiert aber auf Grund der Unsicherheit in der Umrechnung wieder verworfen.

Gibt es eine offizielle Vorlage zur Ausstellung einer Nichteignung?

Nein. Es gibt Beispiele des Ärztlichen Zeugnis zum Beschäftigungsverbot und zur Bestätigung der «besonders gefährdeten Person».

Wie sollte man als Arzt konkret vorgehen, wenn die allgemeinen Schutzmassnahmen (z.B. mehr als 4h stehende Arbeit) nicht eingehalten werden?

Kantonales Arbeitsinspektorat informieren.

Die Schutzmassnahmen sind bekannt, werden aber vom Arbeitgeber nicht umgesetzt. Die Schwangere getraut sich nicht ihr Recht einzufordern und wird gemobbt. Mein Arbeitgeber sagt er brauche ein Zeugnis .Wie weiter?

Kantonales Arbeitsinspektorat informieren. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Ist Malen im Aussenbereich erlaubt, wenn alles Schwere zugetragen wird? Im Inneren wohl nicht?

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich.

Was tun, wenn keine Möglichkeit zum hinlegen vorhanden ist

Kantonales Arbeitsinspektorat informieren.

Was ist wenn die Schwangere mir den Kontakt zum Arbeitsinspektorat nicht genehmigt?

Die Information des Arbeitsinspektorates dient dem Schutz der Schwangeren. Es kann auch eine anonyme Anzeige gemacht werden, ohne Angabe zur Patientin oder auch ohne Angaben von sich selbst.

Besteht eine Berichtspflicht des Arbeitsinspektorates nach Überprüfung des Arbeitsplatzes gegenüber dem die Inspektion veranlassenden Arzt?

Nein.

Bei Beschäftigungsverbot: wer zahlt die Lohnkosten ?

Im Gesetz ist der Arbeitgeber festgelegt.

unter stehen ist auch laufen (verkauf Kleiderläden..) gemeint?

Ja. Die aufrechte Tätigkeit ist damit gemeint. Im Zweifelsfall zum Arbeitsinspektorat.

gelten die Zusatzpausen als Arbeitszeit oder darf der Arbeitgeber diese von der Arbeitszeit abziehen?

Die Zusatzpausen gelten als Arbeitszeit.

Guten Tag, wer meldet Verstoss des Mutterschutzes dem Arbeitsinspektorat: Geburtshelfer oder Schwangere? Wie erfolgt dies?

Dies ist im Gesetz nicht festgelegt. Es steht allen Beteiligten frei, dies zu tun.

Frau y ist 16 Wochen schwanger und Lehrerin. lüften in der schule wird nicht immer eingehalten. sie hat Angst und will freigestellt werden. wie reagiere ich?

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Ich betreue eine schwangere Dentalhygienikerin, aktuell in der 15. Woche, welche COVID 19 im ersten Trim durchgemacht hat (glücklicherweise oligosymptomatisch) . auf der Arbeit ist sie ca jeweils 45 min pro Pat nahe am Gesicht tätig, sie trägt FFP2 Maske und Gesicht-Schild bei der Arbeit. Sie muss ca 8-10 Patienten /Tag betreuen. Ist es aus arbeitssicherheitsgründen zulässig, diese Schwangere weiterhin arbeiten zu lassen ? Zudem berichtet die Schwangere, dass Hygienevorschriften zu COVID 19 in der Zahnarztpraxis nicht eingehalten werden (Mitarbeiter ohne Maske, unzureichende Desinfektion) . Besteht Arbeitsverbot ? muss das arbeitsinspektorat informiert werden ? gemäss Auskunft über ärztelefon und zahnärztliche gesellschaft soll ich praktikablerweise ein AUF ausstellen, wenn die Hygieneregeln nicht beachtet werden.

Dies kommt auf die Situation vor Ort an. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig. Da keine Krankheit oder Unfall vorliegt, ist kein AUF möglich. Im Zusammenhang mit COVID-19 gilt Art. 27a der COVID-19 Verordnung 3, d.h. die Schwangere kann die Übernahme der Arbeit wegen fehlenden Schutzmassnahmen oder besonderen Gründen ablehnen.

Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Bsp: frau x ist in der 24. ssw und lehrerin, sie muss schwimmunterricht am donnerstag nachmittag beaufsichtigen im schwimmbad. sie verlangt von mir: ein AUF für donnerstag nachmittag bis zur geburt damit der arbeitgeber jemand anderes einstellen kann. sonst droht sie mir mit einem beschwerdebrieff an meinen arbeitgeber

Da keine Krankheit oder Unfall vorliegt, ist kein AUF möglich. Es gibt kein «Wunschkonzert», weder für den Arbeitgeber, noch für die Schwangere. Arbeit unter Einhaltung von geeigneten Schutzmassnahmen möglich. Beim Vorliegen von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist eine Risikobeurteilung notwendig.

Welche kleine KMU will 6000 Fr zahlen? Beschäftigungsverbot klappt aus Erfahrung nie ohne grosse Streitereien auszulösen!

Dies ist im Arbeitsgesetz nicht geregelt. Wenn Probleme entstehen können, ist es am besten, das Arbeitsinspektorat früh einzuschalten. Wenn die Situation am Arbeitsplatz korrekt ist, gibt es keinen Grund für Streitereien.

Ehemann von schwangerer Pat. muss im Büro arbeiten mit Kollegen, der von der Maskenpflicht befreit ist. Das ist vom Arbeitgeber sicherlich nicht korrekt, oder?

Die Schutzmassnahmen gegen COVID-19 am Arbeitsplatz umfassen nicht nur das Tragen von Masken. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss durch den Arbeitgeber gewährleistet werden.

Ist es einer Schwangeren zumutbar eine FFP2 Maske oder 2 Masken anzuziehen oder kann man sie arbeitsunfähig oder ein Beschäftigungsverbot ausstellen.

Ja. Ist zumutbar und FFP2-Tragen ist kein Grund für ein Beschäftigungsverbot. Wenn sich eine Schwangere am Arbeitsplatz eine FFP2-Maske tragen muss, sollte die Dauer der Maske zeitlich begrenzt sein. Oft wird hier die Tragedauer auf 1h begrenzt. Sollten beim Tragen der Maske gesundheitliche Beschwerden auftreten, soll die Schwangere ärztlichen Rat einholen. Die SUVA empfiehlt keinesfalls mehr als 3 Stunden mit Filtermasken ohne Gebläse-Unterstützung zu arbeiten. Bei Arbeiten mit Atemschutz sind regelmässig feste Pausen einzuplanen. Die Arbeitsunterbrüche zwischen dem Tragen sollen mindestens eine halbe Stunde betragen.

Kann der Mutterschaftsurlaub wegen zu viel „Kranksein“ in der SS gekürzt werden? Wenn ja, um wieviel?

Nein. Der Mutterschaftsurlaub ist gesetzlich festgelegt.

Können Hebammen AUF ausstellen?

TE: Ja sogenannte Hebammenzeugnisse. Diese sind juristisch gesehen erlaubt, werden aber oft nicht akzeptiert. <https://obstetrica.hebamme.ch/de/profiles/3f957b8ee011-obstetrica/editions/shv-10-2020/pages/page/7>