

Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter. Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten.

Checkliste für Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen

Diese Checkliste dient schwangeren Frauen, stillenden Müttern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten (ab Seite 5). Diese Personen können damit kontrollieren, ob die besonderen Rechte, die ihnen zustehen, in ihrem Betrieb umgesetzt wurden.

Falls Sie die Fragen nicht beantworten können, wenden Sie sich an die Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen in der Personalkommission oder direkt an die Gewerkschaft Unia (Adressen auf der letzten Seite).

Arbeiten mit der Checkliste:

- Fragen, die mit **Ja** beantwortet werden: Es besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf. Es empfiehlt sich, die Arbeitssituation von Zeit zu Zeit zu überprüfen und auf jeden Fall immer dann, wenn schwangere Frauen oder stillende Mütter an solchen Arbeitsplätzen arbeiten.
- Ausnahmen im Fragebogen: **Ja** oder **gelegentlich** bei den Fragen 9 und 10 bedeutet: Es muss sofort gehandelt werden.
- Wenn Fragen mit **Nein** oder **gelegentlich** beantwortet werden, bedeutet dies: Es müssen sofort konkrete Massnahmen getroffen werden. Die Situation ist unbefriedigend. Sie muss durch die aufgeführten Massnahmen verbessert oder geändert werden.
- Mögliche Massnahmen sind in der Kolonne rechts aufgeführt.
- Falls Massnahmen notwendig sind, wenden Sie sich an: Ihre Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen, die Personalkommission und die Gewerkschaft Unia

Schwangerschaft und Mutterschaft

Allgemeines

1	Wissen Sie, dass Ihr Arbeitgeber Ihren Arbeitsvertrag während Ihrer Schwangerschaft nicht kündigen kann?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Nach der Probezeit, die höchstens drei Monate dauert, kann Ihr Arbeitsvertrag während Ihrer Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich von der Gewerkschaft beraten.
2	Wurden Sie informiert, dass Sie ab 1. Juli 2005 Anrecht auf mindestens 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub haben?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Sie erhalten ab Geburt Ihres Kindes 80% des vorher verdienten Lohns. Vielleicht arbeiten Sie in einem Betrieb, der mehr als das gesetzliche Minimum gewährt. Informieren Sie sich bei der Personalkommission oder bei der Gewerkschaft Unia.
3	Wurden Sie über die Risiken und die vorgeschriebenen Schutzmassnahmen informiert?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Beim Eintritt in die Firma und später in regelmässigen Abständen sollten Sie über die wichtigsten Fragen informiert werden, insbesondere über mögliche, die Gesundheit gefährdende Auswirkungen am Arbeitsplatz.

Arbeits- und Ruhezeit

Wie sind die Arbeits- und Ruhezeiten geregelt?

4	<ul style="list-style-type: none">■ Können Sie auf Wunsch die Arbeit verlassen oder der Arbeit fernbleiben (beispielsweise bei Müdigkeit)?■ Besteht die entsprechende Einrichtung, damit Sie sich hinlegen und ausruhen können?■ Steht Ihnen ein Raum zur Verfügung, wo Sie sich ausruhen können?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Sie haben das Recht dazu!
5	<ul style="list-style-type: none">■ Achten Sie darauf, dass Sie nicht über die vereinbarte Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, und keinesfalls über 9 Stunden, auch wenn Sie mehrere Teilzeitstellen innehaben?■ Achten Sie darauf, dass Sie in den 8 Wochen vor der Niederkunft nicht zwi-	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Es liegt im Interesse Ihrer Gesundheit, Ihren Vorgesetzten möglichst frühzeitig über Ihre Schwangerschaft zu informieren. Sie haben aber selbstverständlich das Recht, Ihre Schwangerschaft zu verschweigen.

	schen 20 Uhr und 6 Uhr morgens beschäftigt werden? Die kritischste Zeit ist die Zeit zwischen der Empfängnis und der 12. Schwangerschaftswoche.		Achtung: in der Probezeit (höchstens drei Monate) ist eine Kündigung möglich.
6	Arbeiten Sie zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens? <ul style="list-style-type: none"> ■ Wird Ihnen für die Zeit der Schwangerschaft und die Zeit zwischen der 9. und der 16. Woche nach der Niederkunft eine gleichwertige Arbeit am Tag angeboten? ■ Erhalten Sie, falls Sie nicht arbeiten wollen oder können, 80% des Lohns? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Es muss Ihnen eine andere gleichwertige Arbeit am Tag zugewiesen werden. Falls dies nicht möglich ist, erhalten Sie 80% des Lohnes. „Gleichwertig“ bedeutet: die Tagesarbeit erfüllt die fachlichen und geistigen Anforderungen des üblichen Arbeitsplatzes. Der Lohn entspricht dem vertraglich vereinbarten.
7	Bei einer Mutterschaft: <ul style="list-style-type: none"> ■ Haben Sie frühestens acht Wochen nach der Niederkunft wieder mit der Arbeit begonnen? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Vorher darf Sie der Arbeitgeber nicht beschäftigen! Sie haben seit 1. Juli 2005 ab Geburt Ihres Kindes Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Sie erhalten dabei 80% des vor der Niederkunft bezogenen Lohns. Achtung: Wenn Sie vorher wieder arbeiten, endet der Entschädigungsanspruch, auch wenn Sie vorerst reduziert arbeiten.

Tätigkeiten im Stehen

8	Arbeiten Sie stehend? <ul style="list-style-type: none"> ■ Können Sie ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und zusätzlich nach jeder zweiten Stunde eine Kurzpause von 10 Minuten einhalten? ■ Achten Sie darauf, ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat höchstens während vier Stunden täglich Tätigkeiten auszuüben, die im Stehen zu verrichten sind? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Aus medizinischen Gründen sind im Stehen zu verrichtende Tätigkeiten ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken. Für alle Stunden darüber hinaus muss Ihnen der Arbeitgeber eine Arbeit anbieten, die im Sitzen verrichtet werden kann. Wenn dies nicht möglich ist, muss er Ihnen für diese Zeit 80% des Lohns bezahlen.
---	---	---	--

Beschwerliche oder gefährliche Arbeiten

9 Müssen Sie eine der nachfolgend genannten Tätigkeiten ausüben?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Bei <input type="checkbox"/> Ja oder bei <input type="checkbox"/> Gelegentlich: Wenden Sie sich sofort an die Kolleginnen und Kollegen in der Personalkommission oder an die Personalabteilung. Diese beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten sollten Sie nicht mehr ausführen. Solche Arbeiten dürfen nur von Ihnen verlangt werden, wenn die Risikoanalyse erstellt wurde und Schutzmassnahmen getroffen wurden. Sie müssen in jedem Fall informiert werden! Bei <input type="checkbox"/> Nein Vergessen sie nicht, dass Sie keine der beschriebenen Arbeiten ausführen müssen, wenn keine besonderen Schutzmassnahmen ergriffen wurden.
<ul style="list-style-type: none">■ Regelmässiges Bewegen von Lasten über 5 kg oder gelegentliches Bewegen von Lasten über 10 kg. Dazu zählt auch das Betätigen mechanischer Vorrichtungen wie Hebel oder Kurbeln.■ Bewegungen oder Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen■ Arbeiten, die mit Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind■ Arbeiten bei Überdruck (beispielsweise in Kompressionskammern)■ Arbeiten in Innenräumen bei Raumtemperaturen von $< -5^{\circ} \text{C}$ oder $> +28^{\circ} \text{C}$ oder Arbeiten, die regelmässig bei hoher Luftfeuchtigkeit ausgeführt werden■ Aktivitäten unter Einwirkung schädlicher Strahlen■ Arbeiten unter Einwirkung von Lärm [$\geq 85 \text{ dB(A)}$]; Beispiele: Fräsmaschinen, Bohrmaschinen, Verständigungsschwierigkeiten, auch wenn geschrien wird■ Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen■ Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, (z. B. in Schichten), die zu einer starken Belastung führen		

Verbotene Tätigkeiten

10 Wird Ihnen eine der folgenden Tätigkeiten zugemutet?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Bei <input type="checkbox"/> Ja oder bei <input type="checkbox"/> Gelegentlich: Wenden Sie sich sofort an die Kolleginnen und Kollegen in der Personalkommission oder an die Personalabteilung. Hören Sie sofort mit diesen Arbeiten auf! Diese Arbeiten dürfen Sie nicht ausführen, denn sie sind verboten: Sie könnten Ihr Leben und vor allem dasjenige Ihres Kindes gefährden. Es muss Ihnen eine andere Arbeit am Tag zugewiesen werden. Falls dies nicht möglich ist, erhalten Sie 80% des
<ul style="list-style-type: none">■ Stück- oder Akkordarbeit, bei der das Tempo von einer Maschine oder einer Installation vorgegeben wird und von Ihnen nicht beeinflusst werden kann■ Arbeiten bei Überdruck■ Arbeiten, bei denen man Mikroorganismen der Gruppe 2 ausgesetzt ist, die als fötusschädigend gelten wie beispielsweise das Röteln- oder das Toxoplasmossevirus■ Kontakte mit Patienten mit ansteckenden Krankheiten, die durch Mikroorganismen der Gruppe 2 oder der Gruppen 3 und 4 verursacht werden		

<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeiten, bei denen man Blei oder anderen Stoffen ausgesetzt ist, von denen eine schädigende Wirkung auf den Fötus nicht ausgeschlossen werden kann 	Lohnes, ohne arbeiten zu müssen.
---	----------------------------------

Stillzeit

11 <ul style="list-style-type: none"> ■ Wird Ihnen die notwendige Zeit für das Stillen Ihres Kindes zur Verfügung gestellt? ■ Verfügen Sie über einen Raum, wo Sie Ihr Kind stillen können? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Die Stillzeit wird <ul style="list-style-type: none"> ■ zu 100% als Arbeitszeit gerechnet, wenn im Betrieb gestillt wird, ■ zu 50% als Arbeitszeit, wenn die Frau zum Stillen den Betrieb verlässt. Diese Zeit ist nicht nachzuholen.
---	---	---

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen

12 Werden Sie um Ihr Einverständnis befragt, bevor Ihnen Überstundenarbeit oder Überzeitarbeit zugewiesen wird?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Es braucht dazu Ihr Einverständnis! Bei der Festlegung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber auf Ihre familiären Verpflichtungen Rücksicht nehmen.
13 Können Sie auf Ihren Wunsch eine Mittagspause von mindestens anderthalb Stunden beziehen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Gelegentlich <input type="checkbox"/> Nein	Sie haben das Recht dazu! Siehe auch Massnahme unter Punkt 11.
14 Haben Sie die Möglichkeit, für die Betreuung eines kranken Kindes bis höchstens drei Tage pro Krankheitsfall frei zu nehmen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Sie haben das Recht dazu! Achtung: Es gibt keine Lohngarantie. GAV oder Arbeitsvertrag und Gewerkschaft konsultieren.
15 Werden kurzfristige Änderungen in der Piktetplanung und –einteilung mit Ihnen im Voraus abgesprochen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Sie haben das Recht dazu

Kontrolle

Geben Sie den Fragebogen, bzw. die Resultate an Ihre Vertreterin in der Personalkommission zurück.	Falls im Betrieb keine Personalkommission besteht, siehe nachstehende Massnahme.
--	--

16 **Sind nach der Beantwortung der Fragen eine oder mehrere Massnahmen zu ergreifen?** Ja Nein

Setzen Sie sich in Verbindung mit:

- **Geschäftsleitung**
 - **Personalabteilung**
 - **Arbeitsmedizinerin**
 - **Gewerkschaft Unia**
-

Für weitere Auskünfte und Unterstützung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Für alle Fragen zu Schwangerschaft und Mutterschaft:

Kontaktieren Sie die Region oder Sektion in Ihrer Nähe. Verlangen Sie Beratung durch die Gewerkschaftssekretärin für Gleichstellung in der Region oder die zuständige Person für Fragen von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Bern, im Dezember 2006 GS/AE/kash