Hebammenzeugnis statt Arztzeugnis : eine logische Alternative

Autor(en): **Boldi, Christine**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **118 (2020)**

Heft 10

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-949100

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mamagenda: Onlineorganisation der Schwangerschaft mit

Zu welchem Zeitpunkt muss man eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz melden? Ab welcher Woche ist es verboten, im Stehen zu arbeiten? Was ist zu tun, wenn wegen einer Schwangerschaft Spannungen im Team entstehen? Mamagenda gibt Antworten auf diese und viele andere Fragen und berücksichtigt die Anliegen der Arbeitgeber/-innen. Mamagenda stellt den Unternehmen einen kostenlosen Kalender zur Verfügung, der ihnen einen Überblick über die Mutterschaftstermine ihrer Mitarbeiterinnen ermöglicht. Die Website erlaubt einen kontinuierlichen Dialog und bietet in Schlüsselmomenten Gesprächsmöglichkeiten und Diskussionsthemen. Da der Kalender überall zur Verfügung steht, können berufstätige Frauen und ihre Lebenspartner ihn zu Hause ebenfalls nutzen. Auch Hebammen haben berichtet, dass sie Mamagenda verwenden, um die Schwangerschaften ihrer Klientinnen parallel zu begleiten.

Weitere Informationen unter www.mamagenda.ch

Kunst, die Sachverstand erfordert und auf Vertrauen beruht. Zu informieren, sich die Bedürfnisse aller anzuhören und gleichzeitig dem Personal die Probleme und Sachzwänge innerhalb des Unternehmens verständlich zu machen, ist nicht einfach und setzt Erfahrung und Fingerspitzengefühl voraus. Dazu sei gesagt: Eine Unternehmenskultur, die auf Offenheit, Zuhören und gegenseitigem Respekt basiert, erleichtert die Bewältigung von Schwierigkeiten erheblich.

Ist Lügen ratsam?

Zahlreiche Frauen berichten, dass ihnen bei ihrer Anstellung oder Beförderung in eine verantwortungsvolle Stellung illegale Fragen gestellt werden wie bspw., ob sie schwanger sind oder gedenken, eine Familie zu gründen. Hier muss man wissen, dass solche Fragen die Privatsphäre betreffen und vor einer Einmischung durch die/den Arbeitgeber/-in geschützt sind. Folglich gibt es «ein Recht zu lügen», um sich vor einer Einmischung dieser Art zu schützen. Ein/-e Arbeitgeber/-in hat also nicht das Recht, einen Arbeitsvertrag aufzulösen oder eine Angestellte zu entlassen, die gelogen hat. Dieses Recht muss aber im Voraus bekannt sein.

Das Recht zu lügen hat natürlich Grenzen. Wenn die Schwangerschaft eine Frau daran hindert, die Aufgaben zu erfüllen, für die sie eingestellt wurde (bspw. als Serviceangestellte in einem Restaurant oder für eine Tätigkeit in einem Labor, in dem gefährliche Substanzen bearbeitet werden), hat die/der Arbeitgeber/-in das Recht, Fragen zu einer aktuellen oder bevorstehenden Schwangerschaft zu stellen. Die Arbeitnehmerin muss dann die Wahrheit sagen.

Es gibt einen subtileren Grund, der die Frauen oft daran hindert, über ihren Zustand oder ihre Absicht, eine Familie zu gründen, zu lügen: die Loyalität. Viele befragte Frauen sagen, dass sie ihr Arbeitsverhältnis nicht mit einer Lüge beginnen möchten. Diese Frauen sind sehr ehrlich und zögern oder verzichten sogar darauf, einen Konflikt zu schüren. Alle Personen, die Frauen ab dem Beginn ihrer Schwangerschaft begleiten, insbesondere die Hebammen, haben ein Interesse daran, all diese Aspekte zu berücksichtigen; sie können eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Informationen bereitzustellen. ⊙

Aus dem Französischen übersetzt von Claudine Kallenberger.

AUTORIN

Valérie Borioli Sandoz, diplomiert an der Universität Neuenburg, hat als Journalistin gearbeitet, in verschiedenen Bundesämtern und anschliessend in den Gesundheitsligen des Kantons Freiburg. Sie ist Mitglied der Geschäftsleitung von Travail.Suisse und des Vorstands von Pro Familia Schweiz.

Hebammenzeugnis statt Arztzeugnis – eine logische Alternative

Nach Art. 35a Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG) dürfen schwangere Frauen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie haben das Recht, auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen (Abs. 2).

Gemäss Art. 324a Abs. 3 Obligationenrecht (OR) hat der Arbeitgeber bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin den Lohn im gleichen Umfang wie bei Krankheit und Unfall zu entrichten. Die Wahrnehmung des vorerwähnten Abwesenheitsrechts (Art. 35a Abs. 2 ArG) führt nicht zu einem Lohnfortzahlungsanspruch. Für die Lohnfortzahlung

muss die Arbeitnehmerin eine medizinisch begründete Arbeitsverhinderung (z. B. Schwangerschaftsbeschwerden) nachweisen. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten die jeweiligen anwendbaren gesetzlichen Grundlagen (Gesetze, Verordnungen und Reglemente).

In den kantonalen Gesundheitsgesetzen finden sich vereinzelt Bestimmungen zur Zulässigkeit von Hebammenzeugnissen (vergleiche bspw. die Kantone Schwyz, Waadt). Das Bestehen einer entsprechenden kantonalen Gesetzesgrundlage ist aber nicht Voraussetzung für die Zeugnisfähigkeit der Hebammen.

Das Hebammenzeugnis

Die Arbeitnehmerin hat ihre schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu behaupten und die entsprechenden Tatsachen nachzuweisen. Wenn sie ein Zeugnis vorlegt, ist dies eine Parteibehauptung, aber kein Beweismittel im engeren Sinne gemäss Zivilprozessordnung. Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmerin ein Hebammenzeugnis oder ein Arztzeugnis vorlegt und die/der Arbeitgeber/-in diese als solche anerkennt. Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmerin können aber nicht vereinbaren, dass die Arbeitsunfähigkeit bspw. nur mit einem Arztzeugnis nachgewiesen werden kann (wäre eine abweichende Vereinbarung zulasten der Arbeitnehmerin gemäss Art. 324a OR). Ein Lohnanspruch besteht also auch dann, wenn die Beeinträchtigung mit anderen Beweismitteln nachgewiesen wird. Wurde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, sind zusätzlich die Versicherungsbedingungen zu beachten. Letztlich obliegt die Beweiswürdigung dem Gericht. In der Vergangenheit haben die Gerichte hin und wieder (Arzt-)Zeugnisse angezweifelt und sich auch über diese hinweggesetzt.

Daraus folgt, dass der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit keineswegs auf das ärztliche Zeugnis beschränkt ist, sondern auch andere Beweise und damit auch Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Hebammen zugelassen sind. Eine Bestimmung im Arbeitsvertrag (oder in einem Gesamtarbeitsvertrag, Personalreglement oder bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in den gesetzlichen Grundlagen), wonach zwingend ein Arztzeugnis vereinbart oder vorgeschrieben ist, ist nach der hier vertretenen Meinung unzulässig. Dass das Hebammenzeugnis auf der gleichen Wertigkeit wie das Arztzeugnis steht, ergibt sich im Übrigen auch aus Art. 318 Schweizerisches Strafgesetzbuch, wonach Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte, Tierärztinnen/Tierärzte und Hebammen, die vorsätzlich ein unwahres Zeugnis ausstellen, mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden; fahrlässiges Handeln führt zumindest zu einer Busse. Der Gesetzgeber anerkennt somit, dass Hebammen neben den Ärztinnen/Ärzten Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ausstellen können.

Kein absoluter Beweiswert

Dem Hebammenzeugnis kommt wie dem Arztzeugnis somit kein absoluter Beweiswert zu. So kann die/der Arbeitgeber/-in die Richtigkeit eines Zeugnisses in Frage stellen und verlangen, dass die Arbeitnehmerin zur Vertrauensärztin oder zum Vertrauensarzt geht. In der Rechtslehre umstritten ist die Frage, ob sich die Pflicht zum Besuch einer Vertrauensärztin oder eines Vertrauensarztes bereits aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergibt oder ob es dazu eine Grundlage im Arbeitsvertrag braucht. Aus Gründen der Geheimhaltungspflicht und des Datenschutzes sind zumindest die Tatsache, die Dauer und der Grad der Arbeitsunfähigkeit in das Zeugnis aufzunehmen.

Hebammenzeugnis noch bekannter machen

Die Hebamme kennt die Frau und deren Lebens- und Arbeitssituation meist am besten und sieht sie häufig. Das Hebammenzeugnis weist insbesondere dann einen Mehrwert für die/den Arbeitgeber/-in auf, wenn es sich zur speziellen Arbeitssituation der (werdenden) Mutter äussert: Welche Tätigkeiten sind ihr noch möglich, welche sind ihr derzeit nicht möglich? Mit dem Hebammenzeugnis lassen sich oftmals wiederkehrende Arztkosten vermeiden, sofern der Arztbesuch bspw. lediglich dem Ausstellen des Zeugnisses dient.

Hebammen sind befähigt und berechtigt, für die sie betreuenden Schwangeren und (werdenden) Mütter ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, das sogenannte Hebammenzeugnis, auszustellen. Es wäre empfehlenswert, wenn künftig vermehrt in Arbeitsverträgen nicht nur das Arztzeugnis, sondern auch das Hebammenzeugnis als möglicher Nachweis für eine Arbeitsunfähigkeit explizit erwähnt würde. Der Schweizerischer Hebammenverband (SHV) könnte eine einheitliche Hebammenzeugnisvorlage mit SHV-Logo schaffen und dieses den grossen Arbeitgeberverbänden mit entsprechenden Erläuterungen zur Kenntnis bringen. ⊙

Hebammen sind befähigt und berechtigt, für die sie betreuenden Schwangeren und (werdenden) Mütter ein Arbeitsunfähigkeitzeugnis, das sogenannte Hebammenzeugnis, auszustellen.

AUTORIN

Lic. iur. Christine Boldi,
LL. M., Rechtsanwältin, Basel, Expertin Gesundheitsrecht, Dozentin, Kompetenzzentrum Gesundheit von SwissLegal.

Literatur

Geiser, T. (2019) Was ist Arbeitsunfähigkeit? In: *Zeitschrift für bernischen Juristenvereins ZBJV,* Bern: Stämpfli Verlag AG.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2016) Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen. www.seco.admin.ch