

Gesprächsleitfaden Mutterschaft

Dieser Gesprächsleitfaden dient vorgesetzten Personen und werdenden Müttern während und nach der Schwangerschaft als Informations- und Planungshilfe. Er listet die wichtigen Punkte auf, die es für diese Zeitspanne zu thematisieren gilt. Die Nutzung dieses Leitfadens empfiehlt sich für vorgesetzte Personen und Mitarbeitende, dieser hat jedoch keinen bindenden Vertragscharakter.

Februar 2022

Mitarbeiterin	_____
Voraussichtlicher Geburtstermin	_____
Vertragsart/-ende*	<input type="checkbox"/> unbefristet <input type="checkbox"/> befristet bis _____
Beschäftigungsgrad	_____
Vorgesetzte Person	_____
Organisationseinheit	_____
Gesprächsdatum	_____

Bei befristetem Anstellungsverhältnis

*Fällt das Vertragsende in die Zeit der Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs, ziehen Sie Ihre HR Partner für ein Gespräch bei. Grundsätzlich gelten bis Vertragsende die gleichen gesetzlichen Regelungen wie bei unbefristeten Verträgen.

Die ETH Zürich setzt sich dafür ein, dass Eltern mit einer wissenschaftlichen Funktion und einem befristeten Arbeitsvertrag nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs ihre Laufbahn fortsetzen können. Der bestehende befristete Arbeitsvertrag soll nach Rückkehr aus dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub mindestens die Dauer des jeweiligen Urlaubs betragen bzw. bei Bedarf um diese Anzahl Monate/Wochen verlängert werden, sofern nicht sowieso ein Arbeitsvertrag mit einer längeren Vertragslaufzeit ausgestellt wird. Mitarbeitende werden aufgefordert, das Thema frühzeitig und proaktiv mit der vorgesetzten Person zu besprechen. Vorgesetzte Personen werden aufgefordert, die Rückkehr und die Dauer des Arbeitsvertrags vor Antritt des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs mit den Mitarbeitenden zu diskutieren. Dafür steht ein Leitfaden zur Verfügung. Bei Bedarf unterstützt die HR Beratung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.ethz.ch/mutterschaft

Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an Ihre HR Partner: www.hr.ethz.ch/contact

Während und nach der Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft ist die Frau empfindlicher gegenüber gewissen physikalischen Einflüssen, chemischen Stoffen oder Mikroorganismen. Solche Faktoren können mitunter schwerwiegende Folgen für die Entwicklung des ungeborenen Kindes haben. Ebenso sind beschwerliche Arbeiten gegen Ende der Schwangerschaft zu vermeiden. Der Arbeitgeber hat nach dem Gesetz 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.

Gesundheitliche Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes

Schwangere oder stillende Frauen dürfen keine gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten verrichten, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes eine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind besteht. Die schwangere Mitarbeiterin sollte sich deshalb unbedingt ab Kenntnis der Schwangerschaft an die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) wenden, damit diese eine Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen kann.

- Eine Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes ist nötig und steht noch aus.
- Eine Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes ist bereits erfolgt am (Datum) _____
- Die Informationsveranstaltung der SGU zum Thema Mutterschutz wurde/wird noch besucht
- Die wichtigsten Schutzmassnahmen sind _____

- Eine spezielle Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes ist nicht nötig.

Ruhe- und Stillmöglichkeit

Die schwangere Mitarbeiterin muss sich bei Bedarf unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können. Die stillende Mutter hat Anspruch auf bezahlte Stillzeit in einem geeigneten Raum. Die Bestellung des entsprechenden Schlüssels zu einem der bestehenden Räume erfolgt über die SGU (sgu_betriebssanitaet@ethz.ch).

- Ein nahegelegener separater Ruhe-/Stillraum ist vorhanden.
- Ein geeigneter Ruhe-/Stillraum wird intern organisiert und zur Verfügung gestellt.
- Ein geeigneter Ruhe-/Stillraum muss noch definiert werden, evtl. mit Unterstützung der Abteilung SGU.

Wünsche Mitarbeiterin

Stellungnahme vorgesetzte Person

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Beschäftigungsverbot

Während **acht Wochen** nach der Geburt besteht für die Mutter gemäss Arbeitsgesetz ein generelles Beschäftigungsverbot (siehe ArG, Art. 35a, Abs.3). Eine Wiederaufnahme der Arbeit ab der 9. bis zur 16. Woche ist nur mit dem Einverständnis der Mutter gestattet.

Anspruch Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

An der ETH hat die werdende Mutter Anspruch auf vier Monate Mutterschaftsurlaub, der werdende Vater 20 Tage. Sofern der Vater ebenfalls im ETH-Bereich beschäftigt ist, kann der viermonatige Mutterschaftsurlaub zwischen den Eltern aufgeteilt werden, wobei der Vater maximal zwei Monate beziehen darf und die Mutter frühestens ab der neunten Urlaubswoche wieder arbeiten darf. Während des viermonatigen Mutterschaftsurlaubes bleibt der Ferienanspruch erhalten, das heisst es erfolgt keine Kürzung der Ferientage.

Partner oder Partnerin im ETH-Bereich tätig: Ja Nein
Aufteilung Urlaub zwischen den Eltern: Ja Nein Noch offen
(siehe auch Wiederaufnahme der Arbeit)

Beginn Mutterschaftsurlaub

In der Regel beginnt der Mutterschaftsurlaub ab dem Tag der Geburt. Der Urlaub kann auf Wunsch der Mitarbeiterin früher beginnen, frühestens ab einem Monat vor dem errechneten Geburtstermin.

Vorzeitiger Beginn Mutterschaftsurlaub: Gewünscht Nicht gewünscht Noch offen

Aufteilung Mutterschaftsurlaub

Die ersten acht Wochen nach Geburt fallen unter das Arbeitsverbot. Ab der neunten Urlaubswoche kann die Mitarbeiterin – falls sie dies wünscht – ihre Arbeit mit einem reduzierten Pensum wiederaufnehmen. Der restliche Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub verlängert sich dadurch entsprechend.

Aufteilung Mutterschaftsurlaub: Gewünscht Nicht gewünscht Noch offen

Verlängerung Mutterschaftsurlaub

Die Arbeitnehmerin kann – mit dem Einverständnis der vorgesetzten Person und unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation – den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von vier Monaten verlängern. Die Verlängerung kann als Ferien, Kompensation oder unbezahlten Urlaub bezogen werden.

Verlängerung Mutterschaftsurlaub: Ja Nein Noch offen
Gewünschte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bis: _____ Datum
Ferienguthaben bis Ende Mutterschaftsurlaub: _____ Tage
Verlängerung wird wie folgt bezogen:
 Ferien: _____ Tage
 Kompensation Mehrstunden: _____ Tage
 Unbezahlter Urlaub: _____ Tage

Planung Abwesenheit

Während des Mutterschaftsurlaubs soll die Abwesenheit der Mitarbeiterin wie folgt geplant werden:

- Die Vertretung wird sichergestellt durch: _____
von / bis _____
- Es wird voraussichtlich keine Ersatzperson eingestellt.
- Es wird voraussichtlich eine Ersatzperson eingestellt*.

*Die Lohnkosten der Mutter während dem Mutterschaftsurlaub werden auf das PSP Überbrückung Mutterschaft von HR Payroll umgebucht, somit werden auf der Kostenstelle oder dem Projekt finanzielle Mittel für die Ersatzanstellung frei.

Wünsche Mitarbeiterin

Stellungnahme vorgesetzte Person

Wiederaufnahme der Arbeit

Die Mitarbeiterin tritt ihre Arbeitsstelle unter den bisherigen Vertragsbedingungen wieder an. Falls die Mitarbeiterin ihr Pensum reduzieren möchte, so muss dies mit der vorgesetzten Person verhandelt werden. Teilzeitarbeit ist an der ETH unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation und dem Einverständnis der vorgesetzten Person grundsätzlich möglich. Einen Rechtsanspruch gibt es nicht.

Wiederaufnahme der Arbeit:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Noch offen
Wiederaufnahme mit bisherigem Pensum:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Noch offen
Wiederaufnahme mit reduziertem Pensum:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Noch offen

Reduktion Pensum

Bisheriger Beschäftigungsgrad: _____ %
Neuer Beschäftigungsgrad: _____ % per _____ (Datum, 1. des Monats)

Stellenbeschreibung

Die in der bisherigen Stellenbeschreibung festgelegten Aufgaben und Verantwortlichkeiten

- bleiben voraussichtlich unverändert.
- ändern sich voraussichtlich und werden per _____ (Datum) angepasst.

Für eine genaue Beschreibung des Aufgabenbereichs steht das Formular Stellenbeschreibung zur Verfügung.

www.hr.ethz.ch/downloads

Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit

Um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, kann die Erwerbstätigkeit schrittweise wiederaufgenommen werden. Die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation und dem Einverständnis der vorgesetzten Person grundsätzlich möglich.

Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit:	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Noch offen
Bisheriger Beschäftigungsgrad:	_____ %		
Neuer Beschäftigungsgrad:	_____ %	per _____	(Datum, 1. des Monats)
Neuer Beschäftigungsgrad:	_____ %	per _____	(Datum, 1. des Monats)
Zielpensum:	_____ %	per _____	(Datum, 1. des Monats)

Wünsche Mitarbeiterin

Stellungnahme vorgesetzte Person

Entwicklung und Karriere

Mitarbeitende der ETH Zürich können sich auf die Grundsätze zur Personalführung an der ETH Zürich stützen. Ein Grundsatz besagt, dass die persönliche Entwicklung aktiv unterstützt werden soll. Vorgesetzte Personen sollen deshalb mit ihren Mitarbeitenden mögliche berufliche und persönliche Perspektiven entwickeln und sie mit entsprechenden Aufgaben und Massnahmen fördern. In einem gezielten Karriereplanungsgespräch zwischen der vorgesetzten Person und der Mitarbeiterin sollen die nächsten fünf Berufsjahre grob skizziert werden. www.fuehrungsgrundsaeetze.ethz.ch

Wünsche Mitarbeiterin

Stellungnahme vorgesetzte Person

Allgemeine Bemerkungen

Unterschriften

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiterin

Ort, Datum

Unterschrift Vorgesetzte Person

Mit der Unterschrift bestätigen wir, dass dieses Gespräch stattgefunden hat. Dieser Leitfaden hat keinen bindenden Vertragscharakter.

Kopie geht an:

- Mitarbeiterin
- Vorgesetzte Person

Es empfiehlt sich, eine Kopie an die HR Beratung zu senden.