

Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft und Geburt

Grundsatz

Die Schwangerschaft ist ein Teil der Privatsphäre der Frau und muss der Arbeitgeberschaft erst mitgeteilt werden, wenn dieser Umstand einen direkten Einfluss auf die Arbeitsleistung hat.

A. Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht (OR)

1. Kündigungsschutz gemäss Art. 336c OR

Nach Ablauf der Probezeit darf von der Arbeitgeberseite das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Eine während dieser Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d.h. sie entfaltet keine Wirkung, auch nach Ablauf der Sperrfrist nicht. Gegen eine solche Kündigung wehrt man sich am besten mit einem eingeschriebenen Brief, belegt die Schwangerschaft mit einem Arztzeugnis und bietet die Arbeit weiter an.

Wurde vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, so ist die Kündigung gültig. Die Schwangerschaft unterbricht jedoch den Ablauf der Kündigungsfrist während der gesamten Sperrfrist. Erst nach Beendigung der Sperrfrist, d.h. 16 Wochen nach der Geburt, wird der Lauf der Kündigungsfrist fortgesetzt.

Wichtig: Der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Geburt kann noch andauern, wenn die Lohnzahlungspflicht längst erloschen ist.

2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin, fristlose oder einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Arbeitnehmerin kann jederzeit, auch während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigen. Die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberschaft endet in diesem Falle mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Wird die Arbeitnehmerin erst nach der von ihr ausgesprochenen Kündigung schwanger, so hat dies keinen Einfluss auf den Ablauf der Kündigungsfrist, und das Arbeitsverhältnis endet auf den ausgesprochenen Kündigungstermin.

Besteht ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR, ist eine fristlose Kündigung seitens der Arbeitgeberschaft auch während der Sperrfrist möglich, wobei die Schwangerschaft selber nicht als wichtiger Grund angesehen wird.

Im gegenseitigen Einvernehmen (d.h. ohne Zwang) kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf jeden beliebigen Zeitpunkt aufgelöst werden (Art. 115 OR).

B. Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberschaft bei Arbeitsverhinderung vor der Geburt

1. Lohnfortzahlung ohne Versicherungsschutz

Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden vor der Geburt muss von der Arbeitgeberseite für eine "beschränkte Zeit" der volle Lohn samt einer angemessenen Vergütung für allfälligen ausfallenden Naturallohn bezahlt werden (Art. 324a OR). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist, und dass die Abwesenheit mit einem Arztzeugnis belegt ist.

Die "beschränkte Zeit" richtet sich dabei nach der Anzahl Anstellungsjahre (Probezeit und Lehrjahre zählen bei der Berechnung der Anstellungsjahre mit). Im ersten Anstellungsjahr beträgt die Lohnfortzahlungspflicht drei Wochen. Für die weiteren Anstellungsjahre haben Lehre und Rechtsprechung die "Berner, Zürcher und Basler Skala" entwickelt. In unserer Region gilt die *Basler Skala*, falls nichts anderes abgemacht wurde:

| Dauer des Arbeitsverhältnisses | Lohnfortzahlung (bei unverschuldeter Abwesenheit) |
|--------------------------------|---|
| Im 1. Anstellungsjahr | 3 Wochen |
| Im 2. - 3. Anstellungsjahr | 2 Monate |
| Im 4. – 10. Anstellungsjahr | 3 Monate |
| Im 11. – 15. Anstellungsjahr | 4 Monate |
| Im 16. – 20. Anstellungsjahr | 5 Monate |
| Ab dem 21. Anstellungsjahr | 6 Monate |

Wichtig: Zu beachten ist, dass die *Gesamtheit der Verhinderungsfälle massgebend* ist: Die Lohnzahlungspflicht besteht für eine beschränkte Zeit; dabei fallen *alle Verhinderungsfälle innert des Anstellungsjahres* in Betracht. Die Lohnzahlungspflicht besteht also nicht in jedem Fall von neuem für eine beschränkte Zeit.

2. Lohnfortzahlung mit Versicherungsschutz

Ist die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaftsproblemen an der Arbeitsleistung verhindert und besteht für die wirtschaftlichen Folgen einer solchen Arbeitsverhinderung eine Versicherung (Schwangerschaftsbeschwerden sind nicht automatisch in der Erwerbsausfall-Versicherung für Krankheit eingeschlossen), so sieht die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberschaft anders aus (Art. 324b OR). Die Arbeitnehmerin hat in diesen Fällen von Gesetzes wegen nur Anspruch auf 80% des Lohnes, dies jedoch während einer längeren Zeitdauer als nach der Basler Skala.

Deckt die Versicherung ab dem ersten Abwesenheitstag 80% des Lohnes, so hat die Arbeitgeberschaft keine Lohnleistungen zu erbringen. Die Einzelheiten regelt der Versicherungsvertrag.

3. Abweichende vertragliche Regelung

Durch *schriftlichen* Einzelarbeitsvertrag, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag kann von der vorstehenden gesetzlichen Mindestregelung betreffend Lohnfortzahlung abgewichen werden, sofern die zugesicherten Leistungen mindestens denjenigen der gesetzlichen Mindestregelung entsprechen (Art. 324a Abs. 4 OR "Gleichwertigkeit").

C. Gesetzliche Mutterschaftsversicherung ab 1. Juli 2005

In der Schweiz gilt ab 1. Juli 2005 eine gesetzliche Regelung für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub (siehe dazu das Merkblatt Mutterschaftsversicherung der AHV/IV.)

Gemäss dem Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung (EOG) erhält jede erwerbstätige Frau (Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende) ab dem Tag der Geburt während 98 Tagen bzw. 14 Wochen eine Mutterschaftsentschädigung. Dieser Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter während dieser Zeit wieder ganz oder teilweise eine Erwerbstätigkeit aufnimmt und existiert nicht im Falle der Adoption.

Die Mutterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern beträgt 80% des letztversicherten Verdienstes, max. Fr. 196.--/Tag. Es besteht kein Anspruch auf weitere Zulagen.

Ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung setzt voraus:

- Die Anspruchsberechtigte war während 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne der AHV obligatorisch versichert;
- Innerhalb dieser 9 Monate vor der Niederkunft hat sie während mindestens 5 Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt;
- Die Mutter ist im Zeitpunkt der Geburt
 - Arbeitnehmerin,
 - oder selbständig erwerbstätig,
 - oder arbeitet im Betrieb des Ehegatten oder der Familie mit,
 - oder ist arbeitslos im Sinne der Arbeitslosengesetzgebung,
 - oder ist arbeitsunfähig (wegen Krankheit/Unfalls/Invalidität) ist und bezieht dafür Leistungen einer Sozial- oder Privatversicherung.

Die Anmeldung an die zuständige AHV-Ausgleichskasse mit dem offiziellen Anmeldeformular erfolgt in der Regel durch die Mutter selbst oder gemeinsam mit der Arbeitgeberschaft, wenn die Mutter unselbständig erwerbstätig ist.

Ausführliche Informationen zur Mutterschaftsentschädigung und zur gesetzlichen Übergangsregelung sind bei der Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft, kantonale AHV-Ausgleichskasse, Hauptstrasse 109, 4102 Binningen (Telefon 061/425 25 25, Telefax 061/425 25 00) oder beim Bundesamt für Sozialversicherungen unter www.bsv.admin.ch erhältlich.

D. Kürzung des Ferienanspruchs

Wenn die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaftsbeschwerden vor der Geburt des Kindes während bis zu 2 Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist, darf ihr Ferienanspruch nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 3 OR). Eine Kürzung kann aber dann erfolgen, wenn die Arbeitsverhinderung insgesamt mindestens 3 volle Monate oder länger gedauert hat (Kürzung 1/12; für jeden weiteren ganzen Monat 1/12). Die Arbeitgeberschaft darf die Ferien zudem nicht kürzen, wenn die Arbeitnehmerin während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub von der Arbeit ferngeblieben ist (Art. 329b Abs. 3 OR).

E. Arbeits- und Ruhezeit gemäss Arbeitsgesetz (ArG)

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen, falls ihnen ein Verbleib aufgrund der besonderen Umstände nicht mehr zumutbar erscheint. Um ihren Lohn zu erhalten, hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen des Arbeitgebers beispielsweise durch ein Arztzeugnis nachzuweisen, dass gesundheitliche Gründe sie an der Arbeitsleistung hindern.

Schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden und keinesfalls über 9 Stunden pro Tag. Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

Die Arbeitgeberschaft hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.

Frauen, die zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während dieser Zeiträume (8 Wochen vor der Niederkunft und in der Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft) Anspruch auf 80 % des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, inkl. Entschädigung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Bei hauptsächlich stehenden Tätigkeiten sind schwangeren Frauen ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den übrigen Pausen eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.

Während 8 Wochen nach der Geburt dürfen Wöchnerinnen *nicht* beschäftigt werden; danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis (Art. 35a ArG).

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten
- c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten

Diese Zeiten können je nach physiologischen Bedürfnissen des Kindes am Stück oder verteilt bezogen werden. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Sollte das Kind aus physiologischen Gründen längere Stillzeiten benötigen, darf die Mutter der Arbeit auch länger fernbleiben. Diese Zeit, welche über die in a), b) und c) festgelegten Minima hinausgeht, wird ohne anderslautende Abmachung zwischen der Arbeitgeberschaft und der betroffenen Arbeitnehmerin nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Die Arbeitnehmerin verfügt unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Diese Bestimmung gilt auch für Frauen, die ihre Milch abpumpen.