

# Merkblatt Schwangerschaft und Mutterschaft

## Vorbemerkung

Am 1. Juli 2005 ist die Mutterschaftsversicherung in Kraft getreten. Diese ist im [Bundesgesetz über den Erwerbssersatz](#) (EOG) und der dazu gehörenden [Verordnung des Bundesrates](#) (EOV) geregelt. Während im [OR](#) Anpassungen vorgenommen worden sind, gelten die Bestimmungen im [Arbeitsgesetz](#) (ArG) unverändert weiter. Im Folgenden werden daher die bisherigen und die neuen Bestimmungen erläutert.

## I. Allgemeingültige Bestimmungen

### 1. Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin während der ganzen Dauer der Schwangerschaft bis und mit 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen. Die Arbeitnehmerin kann ihrerseits jederzeit kündigen. Aufhebungsverträge (Vereinbarungen über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses) sind grundsätzlich zulässig, jedoch in der Regel heikel, da die Arbeitnehmerin auf zwingende Vorschriften des Gesetzes nicht verzichten kann. Die Arbeitnehmerin sollte im Gespräch mit dem Arbeitgeber klar unterscheiden, ob sie auf einen bestimmten Zeitpunkt hin kündigen will oder ob es ihr nur um den Zeitpunkt der vorübergehenden Arbeitsniederlegung vor der Geburt geht.

### 2. Arbeitseinsatz

#### a. Wegbleiben von der Arbeit

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (ohne Arztzeugnis).

#### b. Arbeitszeit

Schwangere dürfen nicht über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus, höchstens aber 9 Stunden pro Tag, beschäftigt werden.

#### c. Beschwerliche Arbeiten

Hat die Arbeitnehmerin bisher beschwerliche oder gefährliche Arbeiten ausgeführt, können diese untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die Arbeitnehmerin kann verlangen, dass sie davon befreit wird (diesbezüglich ist die [Mutterschutzverordnung](#) zu beachten). Ergibt sich, dass die Arbeitnehmerin diese Arbeiten nicht (mehr) verrichten darf und kann ihr vom Arbeitgeber keine gleichwertige Arbeit zugewiesen werden, ist ihr für diese Zeit ein Lohn von 80 % nebst ausgefallenem Naturallohn zu entrichten. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Risikobeurteilung durch eine Drittperson vornehmen zu lassen.

#### d. Stehende Tätigkeiten

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist einer Schwangeren ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren und nebst den ordentlichen Pausen alle zwei Stunden eine weitere Pause von zehn Minuten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat ist die stehende Tätigkeit auf total vier Stunden pro Tag zu beschränken.

#### e. Nachtarbeit

Schwangeren Frauen, die zwischen 20 und 06 Uhr (Abend- und Nachtarbeit) beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber (auf ihren Wunsch) nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit am Tag anzubieten. Das gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Geburt. Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen sie zwischen 20 und 06 Uhr nicht beschäftigt werden.

Kann der Arbeitgeber einer Frau, die keine Abend- und Nachtarbeit mehr leisten darf oder will, keine gleichwertige Tagesarbeit anbieten, hat er ihr für diese Zeit 80 % des Lohnes ohne Zuschläge zu bezahlen.

#### f. Arbeit nach der Geburt

Nach der Geburt darf die Arbeitnehmerin während 8 Wochen gar nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Nach Ablauf dieser 16 Wochen hat die Arbeitnehmerin die Arbeit im bisherigen Umfang unaufgefordert wieder aufzunehmen, es sei denn sie bleibt krankheits- oder unfallbedingt zu Hause oder wegen des Stillens des Kindes.

Eine Änderung des Arbeitspensums ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist. Andernfalls kann dies nur auf dem Weg der Änderungskündigung passieren. Der Arbeitgeber braucht auf die Offerte eines veränderten Vertrages allerdings nicht einzugehen.

Will die Arbeitnehmerin nach der Geburt überhaupt nicht mehr arbeiten, hat sie so zu kündigen, dass die Kündigungsfrist mit dem Ablauf des Mutterschaftsurlaubs oder dem 16-wöchigen "Arbeitsverbot" zusammenfällt.

#### g. Absenzen zwecks Stillen

Arbeitnehmerinnen, die nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit ihr Kind weiterhin stillen, können deswegen der Arbeit ganz oder zeitweilig fernbleiben. Dabei gilt Folgendes:

- Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
- verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz, gilt die Hälfte der Absenz als Arbeitszeit;
- die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt und auch nicht als Ruhe- oder Ausgleichsruhezeit angerechnet werden.

## II. Anspruch auf Lohnfortzahlung

Die folgenden Regelungen gelten als Minimum, sofern im Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht bessere Lösungen getroffen wurden.

Zu unterscheiden ist neu zwischen den Absenzen während der Schwangerschaft und denjenigen nach Ablauf der Mutterschaftsversicherung.

### 1. Während der Schwangerschaft

Bleibt die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft von sich aus zeitweilig der Arbeit fern, ist dafür keine Lohnfortzahlung geschuldet. Eine solche besteht nur, wenn die Absenz aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Dafür kann ein Arztzeugnis verlangt werden. Dann erfolgt die Lohnfortzahlung gemäss [Art. 324a OR](#) oder der vereinbarten Krankentaggeldversicherungsregelung.

Ist schriftlich die Leistung einer Krankentaggeldversicherung vereinbart worden, zahlt diese bei Absenzen aus gesundheitlichen Gründen (in der Regel 80 % des bisherigen Lohnes).

## **2. Nach dem Mutterschaftsurlaub**

Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs kann die Mutter bis zur 16. Woche (oder wenn sie stillt noch länger) der Arbeit fernbleiben. Für diese Zeit steht ihr aber kein Lohnanspruch zu, ausser sie hat (mit Arztzeugnis belegte) krankheitsbedingte Absenzen. Dann gelten dieselben Regelungen wie während der Schwangerschaft (siehe oben).

Nimmt die Arbeitnehmerin die Tätigkeit wieder auf, stillt aber das Kind während der Arbeitszeit ausserhalb des Betriebs, gilt die Hälfte der ausgefallenen Zeit als Arbeitszeit.

## **III. Mutterschaftsentschädigung**

### **a. Beginn des Anspruchs**

Ab der Geburt hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (= 98 Kalendertage).

Sind die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt (mindestens 9 Monate im Sinne der AHV versichert, in dieser Zeit mindestens 5 Monate erwerbstätig, im Zeitpunkt der Geburt Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende), hat sie ab der Geburt Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Dieser Anspruch entsteht am Tag der Niederkunft und dauert 98 Tage. Muss das neugeborene Kind längere Zeit im Spital verweilen (mehr als drei Wochen), kann der Beginn des Entschädigungsanspruchs aufgeschoben werden.

Hinweis: Da das 8-wöchige Arbeitsverbot weiterhin Bestand hat und der Arbeitgeber selber keine Leistungen mehr zu erbringen hat, kann dann allerdings eine Lücke in der Lohnfortzahlung entstehen. Umgekehrt hat die Arbeitnehmerin nach 16 Wochen die Tätigkeit im bisherigen Umfang wieder aufzunehmen (siehe oben).

### **b. Ende des Anspruchs**

Der Anspruch endet am 98. Tag nach seinem Beginn. Nimmt die Mutter die Erwerbstätigkeit vorher auf, endet der Anspruch zu diesem Zeitpunkt, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Verstirbt die Mutter vor Ablauf der 98 Tage, endet der Anspruch ebenfalls.

### **c. Höhe der Mutterschaftsentschädigung**

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (in Kalendertagen) ohne weitere Zulagen ausgerichtet. Es beträgt 80 % des bisherigen AHV-pflichtigen Einkommens, höchstens aber Fr. 172.-- pro Tag (dies entspricht 80 % eines Bruttolohnes von Fr. 6450.-- pro Monat). War das Einkommen höher, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dieses auf 80 % aufzurunden. Auf dem Taggeld sind die Sozialbeiträge für AHV/IV/EO und ALV sowie BVG (nicht aber UVG) abzurechnen, wobei die Arbeitgeberbeiträge vom Ausgleichsfonds übernommen werden.

Hatte die Mutter vor der Geburt ein Taggeld einer anderen obligatorischen Sozialversicherung bezogen und war dieses höher, so erhält sie den bisherigen Betrag.

#### d. Geltendmachung

Das Taggeld ist bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen. Richtet der Arbeitgeber das Taggeld aus, stehen ihm die Zahlungen der Ausgleichskasse zu.

### IV. Verschiedene Bestimmungen

#### a. Abtreibung und Totgeburt/Adoption

Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsabbruch, Tot- oder Fehlgeburt ist als Krankheit oder Unfall zu behandeln. Kündigt die Arbeitgeberin aus einem solchen Grund, so ist die Kündigung nach [Art. 336c OR](#) nichtig. Für Adoptionen gibt es dagegen weder einen Kündigungsschutz noch einen Lohnfortzahlungsanspruch.

#### b. Ferienkürzung

Dauern die Absenzen wegen Schwangerschaft mehr als zwei Monate, können die Ferien für jeden weiteren vollen Monat Arbeitsabsenz um 1/12 gekürzt werden. Für den Mutterschaftsurlaub darf hingegen keine Kürzung erfolgen.

#### c. Kantonale Mutterschaftsversicherungen

Die Kantone können in Ergänzung zur Mutterschaftsversicherung weitergehende Versicherungsleistungen (z.B. längere Dauer, höhere Leistungen oder auch für Adoption) vorsehen und zu deren Finanzierung besondere Beiträge erheben.

#### d. Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten

Die Arbeitgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten (Kinder bis 15 Jahre; pflegebedürftige Personen) Rücksicht zu nehmen. Solche Mitarbeitende dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeit beigezogen werden. Auf Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von 1.5 Stunden zu gewähren.

Gegen Vorlage eines Arzteugnisses ist ihnen zur Betreuung kranker Kinder die erforderliche Zeit bis zu drei Tagen frei zu geben. Gemäss [Art. 324a OR](#) ist diese Zeit bezahlt. Die Regelung gilt pro Fall, nicht pro Jahr.

#### e. Günstigere Vertragsbedingungen

Haben die Parteien im bestehenden Einzelarbeitsvertrag oder im GAV für die Arbeitnehmerin günstigere Bedingungen vereinbart, ist davon auszugehen, dass diese auch nach dem 1.7.2005 weiterhin ihre Gültigkeit behalten. Unklar ist allerdings, ob die Arbeitnehmerin weiterhin an den Prämien beteiligt werden darf.

Will der Arbeitgeber hingegen nur noch das gesetzliche Minimum bezahlen, wird er allenfalls eine Vertragsänderung vornehmen müssen, sei dies auf dem Weg einer Vereinbarung oder mittels Änderungskündigung.

#### f. Übergangsrecht

Hat die Geburt vor dem 1.7.2005 stattgefunden, beginnt die Frist für die Berechnung der Anspruchsdauer dennoch mit der Geburt zu laufen. Der Entschädigungsanspruch besteht dann noch für die Zeit ab dem 1.7.2005 für die noch nicht abgelaufenen Tage.