

## **Arbeitsrechtliche Antworten rund um Schwangerschaft und Mutterschaft**

Bei Schwangerschaft und Mutterschaft gelten in verschiedenen Bereichen Sonderbestimmungen. Wussten Sie beispielsweise, dass Schwangere ohne weiteres auf eigene Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben dürfen, der Lohn aber nur bei Vorweisen eines Arzteugnisses, welches die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, ausbezahlt werden muss? Das Wichtigste in Kürze zum Thema lesen Sie im folgenden Artikel.

von Tonia Villiger, Rechtsanwältin | Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

[www.ad-voca.ch](http://www.ad-voca.ch)

### **Übersicht**

- Spezielle Arbeitszeiten
- Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und Mutterschaftsversicherung
- Darf Schwangeren und jungen Müttern gekündigt werden?
- Ferienkürzung

### **Spezielle Arbeitszeiten**

Schwangere und stillende Mütter dürfen gemäss Art. 35a Arbeitsgesetz (ArbG) nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Eine Schwangere kann also auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben.

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Geburt gar nicht arbeiten, danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis. Zum Stillen ist die erforderliche Zeit freizugeben. Die Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit, ausserhalb ist die Hälfte der Zeit anzuerkennen. Schwangere und stillende Mütter dürfen keine beschwerliche und gefährliche Arbeiten ausführen. Schwangere dürfen ab der 8. Woche vor der Geburt nur bis 20 Uhr und nach 6 Uhr morgens beschäftigt werden. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber eine Ersatzarbeit anzubieten. Falls er dies nicht kann, hat er 80% des Lohnes zu bezahlen. Auf Anfrage der Arbeitnehmerin gelten diese Bestimmungen auch ab Beginn der Schwangerschaft und nach der Geburt (Art. 35b ArbG). Sodann gibt es Schutzbestimmungen bei stehender Arbeit (Art. 61 ArGV1).

### **Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und Mutterschaftsversicherung**

Die Schwangerschaft wird in rechtlicher Sicht betreffend Lohnfortzahlung gleich wie die Krankheit behandelt. Während der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber – wenn die schwangere Frau von der Arbeit fernbleibt – für eine beschränkte Zeit den Lohn weiterbezahlen (Art. 324a OR). Dies aber nur, wenn ein Arztzeugnis die Arbeitsunfähigkeit belegt. Im ersten Dienstjahr beträgt diese Zeit 3 Wochen, danach entsprechend länger. Oft wird im Arbeitsvertrag eine kollektive Krankentaggeldversicherung vorgesehen, welche längere Leistungen vorsieht.

Ab dem Tag der Geburt wird die Lohnfortzahlung für 14 Wochen durch die Mutterschaftsversicherung übernommen. Hat die Schwangerschaft aber noch nicht 23 Wochen gedauert, und gibt es eine Totgeburt, Fehlgeburt oder einen Schwangerschaftsabbruch, so kommt nicht die Mutterschaftsversicherung, sondern die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber nach Art. 324a OR zum Tragen. Das Taggeld der Mutterschaftsversicherung beträgt 80% des durchschnittlichen Lohnes, maximal aber 196 Franken pro Kalendertag. Die Anspruchsvoraussetzungen sind im Erwerbsersatzgesetz (EOG) geregelt.

### **Darf Schwangeren und jungen Müttern gekündigt werden?**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmerin während der Sperrfrist, d.h. während Schwangerschaft und in den 16 (nicht 14!) Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Wird eine Frau während der bereits laufenden Kündigungsfrist schwanger, wird die Kündigungsfrist unterbrochen und nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Die genannte Sperrfrist kommt dann nicht zur Anwendung, wenn die Mitarbeiterin einen Schwangerschaftsabbruch oder eine Fehl- oder Totgeburt vor Ende der 23. Schwangerschaftswoche erleidet. In diesem Fall kommt die normale Kündigungssperrfrist nach der Fehlgeburt zum Tragen, im ersten Dienstjahr beispielsweise 30 Tage (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Nebst diesem zeitlichen Kündigungsschutz sind auch unbedingt die Regeln über die diskriminierende Kündigung gemäss Art. 3,5 und 9 Gleichstellungsgesetz („GIG“) in Verbindung mit Art. 336 ff. OR sowie über die Rache Kündigung gemäss Art. 10 GIG zu beachten. Unter Umständen sind deshalb auch Kündigungen vor und nach der Sperrfrist unzulässig, wenn sie wegen der Mutterschaft oder Schwangerschaft erfolgen.

### **Ferienkürzung**

Bei Schwangerschaft dürfen die Ferien gemäss Art. 329b Abs. 3 OR gekürzt werden, wenn die Schwangere an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Kürzung darf aber erst nach einer Schonfrist von zwei Monaten erfolgen und beträgt 1/12 pro vollen Monat der Verhinderung. Die Abwesenheit während des Mutterschaftsurlaubes berechtigt den Arbeitgeber zu keinerlei Ferienkürzung.

Publikationsdatum: August 2009/2013

Mit freundlicher Genehmigung von Weka (gleichnamige Website)