



Absenzen und Lohnanspruch – Was das Gesetz sagt

Während der Schwangerschaft und in der Zeit nach der Geburt gelten besondere Regeln für Absenzen und Lohnansprüche. Eine schweizerische Besonderheit besteht darin, dass die Absenzen und der Lohnanspruch nicht im gleichen Gesetz geregelt sind.

Während der Schwangerschaft

Einfache Absenzen

Die Absenzen von schwangeren Frauen sind im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt: Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin (ohne ärztliches Zeugnis) von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Ohne ärztliches Zeugnis haben sie während solcher kurzer Absenzen keinen Anspruch auf Lohn, viele Unternehmen verzichten aber auf Lohnkürzungen. Gewisse Unternehmen schliessen eine private Erwerbsausfallversicherung ab: Informieren Sie sich darüber, es lohnt sich.

Das ArG gilt jedoch nicht für alle Unternehmen (z. B. nicht für Verwaltungen und Landwirtschaftsbetriebe) und nicht für alle Personen (z. B. nicht für das Kader oder wissenschaftlich Tätige).

Handbuch **Info.Mutterschaft**: Berufe und Betriebe

http://www.informaternite.ch/in_erwartung_des_kindes/gesundheitschutz_am_arbeitsplatz/das_arbeitsgesetz_und_sein_geltungsbereich

Reduktion des Ferienanspruchs bei längerer Abwesenheit

Der Arbeitgeber hat das Recht, die Ferien einer schwangeren Mitarbeiterin zu kürzen, wenn sie länger als zwei Monate abwesend ist. Ab dem dritten Monat kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat Abwesenheit um einen Zwölftel kürzen. Hingegen erlaubt der obligatorische 14-wöchige Mutterschaftsurlaub keine Ferienkürzung (Art. 329b Abs. 3 OR).

Beispiel: Eine Verkäuferin hat Anspruch auf vier Wochen Ferien pro Jahr. Sie ist während der Schwangerschaft drei Monate abwesend. Ihre Ferien werden dann um einen Zwölftel reduziert, d.h. um einen und zwei Drittel Tage (20 Ferientage geteilt durch 12).

Arbeitsdispens: Der Lohnanspruch hängt vom Grund ab

a) Falls Schwangere (und stillende Mütter) aus **gesundheitlichen Gründen** unabhängig davon, ob

die Arbeit beschwerlich oder gefährlich ist (siehe unten), von der Arbeit fern bleiben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 324a OR), des Arbeitsvertrags und des Gesamtarbeitsvertrags.

In Sachen Lohnfortzahlung wird eine Schwangerschaft im Gesetz (Obligationenrecht, OR) gleich behandelt wie Krankheit, Unfall und Pflege eines kranken Kindes. Während der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber den Lohn während einer beschränkten Zeit weiter entrichten, falls die schwangere Frau von der Arbeit fern bleibt und ein ärztliches Zeugnis bestätigt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig ist (und falls dies nicht mit der Gefährlichkeit oder Beschwerlichkeit der Arbeit zusammenhängt, siehe b).

Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

b) Achtung: Falls eine Frau zu Hause bleiben muss, weil die Arbeit **beschwerlich oder gefährlich** ist (gemäss Mutterschutzverordnung) und ihr Arbeitgeber ihr nicht eine gleichwertige ungefährliche Arbeit anbieten kann, hat der Arbeitgeber bis zum Ende der Schwangerschaft 80 % des Lohnes zu entrichten.

Der behandelnde Arzt der Arbeitnehmerin entscheidet über deren Arbeitsfähigkeit, und zwar auf der Basis eines Gesprächs mit der betroffenen Frau, der Risikoanalyse des Betriebs und allenfalls im Anschluss an ein Gespräch mit dem Verfasser der Risikoanalyse oder dem Arbeitgeber. Die im Auftrag und auf Kosten des Arbeitgebers erstellte Risikoanalyse muss jüngerem Datums sein.

Wenn keine Risikoanalyse vorliegt oder wenn die ergriffenen Massnahmen ungenügend sind, nicht richtig umgesetzt oder nicht eingehalten werden oder wenn Anzeichen eines Risikos für die Frau oder ihr Kind bestehen, stellt der behandelnde Arzt ein Zeugnis aus, mit dem er einen Arbeitsunterbruch verordnet. Der Lohn ist in diesem Fall geschuldet.

Das Merkblatt 18 **«Achtung Gefahr! – Beurteilung des Arbeitsplatzes»** liefert detaillierte Erklärungen zu dieser Risikobeurteilung.



Dauer des Lohnanspruchs bei einer Dispens aus gesundheitlichen Gründen

Die Dauer des Lohnanspruchs hängt von der Zahl der Dienstjahre ab. Entsprechende Skalen sind aus der Praxis der kantonalen Gerichte entstanden. Im Allgemeinen dauert dieser Lohnanspruch im ersten Anstellungsjahr drei Wochen und danach länger.

Handbuch **Info.Mutterschaft**: Lohnfortzahlung

➔ http://www.infomutterschaft.ch/in_erwartung_des_kind/absenzen_ferien/lohnfortzahlung_bei_abwesenheit

Häufig sieht der Arbeitsvertrag oder der Gesamtarbeitsvertrag bei Krankheit eine Kollektivkrankentaggeldversicherung vor, die Leistungen über eine längere Dauer gewährt.

Dauer des Lohnanspruchs bei einer Dispens aus gesundheitlichen Gründen

Als Arbeitgeber können Sie eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetz (KVG) oder gemäss Versicherungsvertragsgesetz (VVG) abschliessen, die auch zur Deckung der Leistungen bei Mutterschaft dienen kann. Eine solche Versicherung muss vor der Schwangerschaft abgeschlossen werden.

Diese Versicherung ist freiwillig, hat aber Vorteile für die Arbeitnehmerinnen. Im Allgemeinen werden die Prämien für die Taggeldversicherung je zur Hälfte von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezahlt.

- a) Die Leistungen gemäss KVG werden während 16 Wochen ausbezahlt, davon mindestens acht Wochen nach der Geburt. Falls der Arbeitgeber eine solche Kollektivversicherung abschliesst, wird das versicherte Taggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt, wenn die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt.
- b) Wurde eine Taggeldversicherung gemäss VVG abgeschlossen (Privatversicherungsrecht), entfallen diese sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen. Hier gelten die Versicherungsklauseln und die Vertragsbestimmungen (z. B. Karenztage).

Die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbssersatzgesetz (Mutterschaftsversicherung) geht den Taggeldversicherungen gemäss KVG vor. Die vereinbarten Taggelder werden allenfalls ergänzend zur Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet, sofern es nicht zu einer Überentschädigung kommt.

Budgetrückstellungen

Nicht alle Unternehmen haben eine Zusatzversicherung abgeschlossen. Vor allem Unternehmen mit beschwerlichen oder gefährlichen Arbeitsplätzen wird empfohlen, mit der Möglichkeit einer Arbeitsunfähigkeit ab Beginn der Schwangerschaft zu rechnen und entsprechende Rückstellungen vorzusehen.

Mit der Geburt

Gesamtschweizerischer Mutterschaftsurlaub

Seit 2005 haben erwerbstätige Frauen nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit einer Entschädigung gemäss Erwerbssersatzgesetz (EOG). Dieser Mutterschaftsurlaub dauert mindestens 14 Wochen (oder 98 Tage) und beginnt am Tag der Geburt. In gewissen Kantonen gelten grosszügigere Regelungen (z. B. Genf: 16-wöchiger Mutterschaftsurlaub mit 100 % Lohn), bei gewissen Arbeitgebern ebenfalls (z. B. bei den meisten kantonalen Verwaltungen). Es lohnt sich, in Erfahrung zu bringen, ob ein GAV existiert, und die betriebsinternen Regelungen sowie den Arbeitsvertrag zu konsultieren. Während des Mutterschaftsurlaubs wird der Lohn durch Taggelder ersetzt, die von der Erwerbssersatzordnung bezahlt werden. Als Berechnungsgrundlage dient der letzte Lohn der Arbeitnehmerin, bei unregelmässigem Einkommen das Durchschnittseinkommen über mehrere Monate.

Handbuch **Info.Mutterschaft**: Mutterschaftsurlaub

➔ http://www.infomutterschaft.ch/das_kind_ist_geboren/mutterschaftsurlaub

Für eine Mutterschaftsentschädigung muss eine Anmeldung ausgefüllt werden. Im Allgemeinen kümmert sich der Arbeitgeber um die Anmeldung, aber auch die betroffenen Frauen selber können sie ausfüllen, ebenso ihre Angehörigen, falls die Mutter ihren Unterhalt nicht selber bestreitet oder ihren Unterhaltungspflichten nicht nachkommt. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann bis 5 Jahre nach Ende des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs geltend gemacht werden. Danach erlischt der Anspruch.

Die Entschädigung wird normalerweise dem Arbeitgeber überwiesen, sie kann aber auch der Arbeitnehmerin ausbezahlt werden, wenn diese den Anspruch bei einer AHV-Ausgleichskasse gemeldet hat.



Formular Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV):

➔ <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00056/index.html?lang=de>

Eine Frau kann verlangen, dass ihr Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben wird, wenn das Neugeborene länger als drei Wochen im Spital bleiben muss (EOV Artikel 24).

Die digitale Agenda zur Begleitung schwangerer Mitarbeiterinnen

Bis vor Kurzem war die Frage, ob eine solche Frau während der Zeit nach der Geburt und des Spitalaufenthaltes des Kindes Anspruch auf Lohn hat, nicht geregelt. Ein Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Genf hat nun zu Gunsten einer betroffenen Frau entschieden und ihr Lohn zugesprochen. (Fall Nr. C / 17092 / 2007-3 / Begründung: OR Art. 324a und ZGB Art. 163, 276, 328). Dieser Entscheid weckt berechtigte Hoffnung und macht betroffenen Frauen Mut, in einer solchen Situation für die Lohnfortzahlung einzustehen. Ob dieser Entscheid allerdings in anderen Kantonen gleichwertig akzeptiert und übernommen wird, ist zurzeit unklar.

Als Arbeitgeber können Sie aber auch ausserhalb einer Rechtssprechung kulant gegenüber einer betroffenen Frau sein und ihr in einer solch belastenden Situation mit einem unbürokratischen Entgegenkommen über diese Zeit helfen. Spitalaufenthalte von Neugeborenen während mehr als drei Wochen nach der Geburt sind zum Glück extrem selten.

Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz erlischt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung

Wenn eine Frau an den Arbeitsplatz zurückkehrt, verliert sie den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung auch dann, wenn ihr Mutterschaftsurlaub nicht beendet ist. Es gibt keine Möglichkeit, gleichzeitig Lohn und Mutterschaftsentschädigung zu beziehen, nur entweder das eine oder das andere.

Verkürzter oder verlängerter Mutterschaftsurlaub und Lohn

Eine Frau darf frühestens acht Wochen nach der Geburt die Arbeit wieder aufnehmen. Vorher ist ihr die Wiederaufnahme der Arbeit von Gesetzes wegen ausdrücklich untersagt. Sobald sie die Arbeit wieder aufnimmt, hat sie Anspruch auf Lohn; die Auszahlung der Taggelder der Erwerbsersatzordnung wird eingestellt.

Zwischen der neunten und sechzehnten Woche nach der Geburt darf eine Frau nur beschäftigt werden, wenn sie ihr Einverständnis dazu gibt. Das bedeutet, dass eine Frau eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um zwei zusätzliche Wochen verlangen kann, wenn sie gemäss Vertrag nur Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen hat. Sie können die Anfrage nach einer solchen Verlängerung nicht ablehnen. Über die Lohnzahlung für diese Verlängerung entscheiden indes Sie als Arbeitgeber.



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (1)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der Arbeit	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Schwangerschaft	Müdigkeit	Ja	Nein	Nein, in der Praxis aber häufig Ja.	
	Krankheit	Ja	Ja	Ja, je nach Dienstjahren (3 Wochen im 1. Anstellungsjahr) oder jenach ev. vom Arbeitgeber abgeschlossener Kollektiv-Krankentaggeldversicherung	Angestellt seit > 3 Monaten, für > 3 Monate Abwesenheiten werden zusammengezählt. Nach 2 Monaten Abwesenheit können für jeden weiteren vollständigen Monat Abwesenheit die Ferien um 1/12 gekürzt werden. Kollektiv-Krankentaggeldversicherung nach KVG: Arbeitsunfähigkeit von mind. 50 %, Bezug während max. 720
	Beschwerliche und gefährliche Arbeiten (gem. Mutterschutzverordnung)	Ja	Nein	Ja, 80 % des Lohnes.	Risikobeurteilung liegt vor, keine Massnahmen zum Schutz der Schwangeren möglich.



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (2)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der Arbeit	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Mutterschaftsurlaub	Geburt nach vollendeter Schwangerschaft	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG: Minimum: 80 % des letzten Lohnes (ev. zusätzliche Leistungen nach kantonalen Bestimmungen, GAV oder Arbeitsvertrag).	Es besteht ein Arbeitsverhältnis (auch ohne Lohn, auch während der Kündigungsfrist). Selbständigerwerbend-Arbeitslos Arbeitsunfähig und Bezügerin von Leistungen einer Sozial- oder Privatversicherung Mind. 9 Monate AHV-Beiträge einbezahlt In den 9 letzten Monaten mindestens 5 Monate gearbeitet. Falls die Frau diese Voraussetzungen nicht erfüllt, gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit (nach Dienstjahren)
	Frühgeburt ab 7 Monaten	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG: Minimum: 80 % des letzten Lohnes (ev. zusätzliche Leistungen nach kantonalen Bestimmungen, GAV oder Arbeitsvertrag).	Mind. 6 Monate AHV-Beiträge einbezahlt
	arbeitslos	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO ersetzt Arbeitslosenunterstützung gemäss AVIG.	Wiederaufnahme der Arbeitssuche ab 5. Woche nach Geburt, falls nicht ein ärztliches Zeugnis darüber vorliegt, dass dies nicht möglich ist.
	Neugeborenes im Spital	Ja	Ärztliches Zeugnis für das Kind	Ja Gemäss Arbeitsgericht GE hat die Frau Anspruch auf ihren Lohn, wenn die Mutterschaftsentschädigung gemäss EO aufgeschoben wird.	Bei einem Spitalaufenthalt von mind. 3 Wochen: Die Frau muss einen Aufschub ihrer EO-Mutterschaftsentschädigung beantragen.
	Tod des Säuglings bei der Geburt	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO: mindestens: 80 % des letzten Lohnes.	Die Schwangerschaft muss mind. 23 Wochen gedauert haben.
	Lange Krankheit	Ja	Ja	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO: mindestens: 80 % des letzten Lohnes..	Negative Auswirkungen auf die Berechnung der EO-Mutterschaftsentschädigung (siehe Voraussetzungen für Mutterschaftsurlaub), wenn die Krankheit länger dauert als der Lohnanspruch bei Krankheit..



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (3)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Unbezahlter Urlaub	Vor der Geburt	Nein, (gemäss 35a ArG) / Nein (für Betriebe vom ArG nicht anerkannt)	Nein	Nein	Negative Auswirkungen auf die Berechnung der EO-Mutterschaftsentschädigung (siehe Voraussetzungen für Mutter-
	Nach bezahltem Mutterschaftsurlaub	Ja, 2 Wochen; danach: auszuhandeln	Nein	Nein	Nach der Geburt kann die Frau den gesamtschweizerischen Mutterschaftsurlaub von 14 auf 16 Wochen verlängern, ohne dass ihr gekündigt werden kann, aber ohne
Adoption		Ja, gemäss OR; mit Arbeitgeber auszuhandeln	Nein	Ja	Der Adoptionsurlaub wird häufig privat geregelt (kantonales Gesetz, GAV, Arbeitsvertrag).
Krankes Kind		Ja	Ja	Ja, für 3 Tage gemäss Urteil des Arbeitsgerichts ZH; danach je nach	Jedes Mal (Fall) bis zu 3 Tage
Stillen	2 Wochen nach schweizerischem Mutterschaftsurlaub	Ja	Nein	Nein	Stillende Frauen können den gesamtschweizerischen Mutterschaftsurlaub von 14 auf 16 Wochen verlängern, ohne dass ihnen gekündigt werden kann, aber ohne
	Nach dem Mutterschaftsurlaub (im ersten Lebensjahr des Kindes)	Ja Die Mütter haben das Recht zu stillen am Arbeitsplatz. Ihnen ist in jedem Fall die erforderliche Zeit zum Stillen gewährt.	Nein	Ja, mit Begrenzungen: a) mindestens 30 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden b) mindestens 60 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden c) mindestens 90 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr	Dem Stillen wird das Milch abpumpen gleichgestellt. Stillen vor Ort oder ausserhalb des Betriebs macht keine Differenz mehr.
Vaterschaftsurlaub		Ja, gemäss OR (1 bis 2 Tage empfohlen). Siehe auch kantonale Bestimmungen, GAV und	Geburtschein	Nein, ausser bei besonderen Bestimmungen des Arbeitgebers (siehe kantonale Gesetze, GAV oder Arbeitsvertrag).	Der Vaterschaftsurlaub ist gesamtschweizerisch nicht geregelt. Viele private und öffentliche Arbeitgeber (Bund, Kantone, Städte) sehen bezahlten Urlaub für Ihre Arbeitnehmenden nach der Geburt deren Kinder vor.