



Mutterschaftsurlaub – Bleiben Sie in Kontakt !

Aus der Sicht einer Frau, die Mutter wird, scheinen 14 Wochen Mutterschaftsurlaub sehr kurz, vor allem wenn sie ihr Kind stillt. Aus beruflicher Sicht ist eine Absenz von über drei Monaten hingegen lang. In diesen Wochen geht das Leben im Unternehmen weiter, der Geschäftsalltag bringt Neuerungen und Anpassungen mit sich. Gewisse Branchen entwickeln sich sehr rasch weiter, andere weniger. Ein Frau, die nach einem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit wieder aufnimmt, muss sich neu eingewöhnen, weil nicht mehr alles so ist wie vorher.

Damit diese Eingewöhnung kürzer und einfacher wird, sollten die Mitarbeiterin und das Unternehmen in Kontakt bleiben. Allerdings ist es gesetzlich verboten, dass eine Arbeitnehmerin, die Mutterschaftsentschädigung bezieht, während des Mutterschaftsurlaubs arbeitet (und Lohn erhält). In Kontakt zu bleiben, bedeutet nicht, dass zu Hause gearbeitet werden soll, denn der Mutterschaftsurlaub dient unter anderem auch der gesundheitlichen Erholung.

Einige Tipps, um in Kontakt zu bleiben

Für die Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub

Es geht darum, dass Sie nicht in Vergessenheit geraten. Allerdings sollten Sie Ihre Arbeitskolleg/innen nicht mit Neuigkeiten aus Ihrem Alltag überschwemmen.

- Drei oder vier E-Mails an Ihre direkten Arbeitskolleg/innen sind willkommen, vielleicht sogar mit einem Foto Ihres Kindes.
- Sie können eine/n Ihrer Arbeitskolleg/innen zu einem Kaffee oder einem Essen einladen, um in einer entspannten Atmosphäre zu diskutieren und sich unkompliziert auf dem Laufenden zu halten.
- Ein Besuch mit Ihrem Kind am Arbeitsplatz wird im Allgemeinen sehr positiv aufgenommen. **mamagenda.ch** schlägt Ihrer/Ihrem Vorgesetzten diese Idee vor Ihrer Rückkehr auch vor.
- Wenn Ihr Unternehmen eine Internetseite hat, können Sie sich dort regelmässig über Neuigkeiten informieren.

Für die direkten Vorgesetzten

- Wenn Ihre Abteilung oder Ihr Unternehmen eine Hauszeitung oder einen elektronischen Newsletter veröffentlicht: Vergessen Sie nicht, diese

auch an die Privatadresse Ihrer Mitarbeiterin zu schicken.

- Bei Anlässen, die zu einem guten Arbeitsklima in der Abteilung beitragen sollen (z.B. Weihnachtsapéro, gemeinsames Essen, Ausflug, Firmenfest): Vergessen Sie nicht, Ihre Mitarbeiterin einzuladen.
- mamagenda.ch** empfiehlt Ihnen, während des Mutterschaftsurlaubs mehrere Male mit der Mitarbeiterin Kontakt aufzunehmen:
 - Wenn Sie die Geburtsanzeige erhalten haben: Gratulieren Sie ihr per Telefon.
 - Nach 1 Woche: Schicken Sie ihr einen Blumenstrauss nach Hause.
 - Nach 2 Wochen: Schicken Sie ihr einen Brief mit wichtigen Informationen.
- ➡ Siehe Merkblatt 17 « Gratulationsschreiben »).
 - Nach 10 Wochen (oder 4 Wochen vor dem Wiedereinstieg): Telefongespräch, um ein Gespräch im Hinblick auf den Wiedereinstieg zu vereinbaren.
 - 2 Wochen vor der Rückkehr: Gespräch über den Wiedereinstieg.

- Als Vorbereitung für diese Gespräche steht Ihnen die Homepage **mamagenda.ch** eine Liste mit Diskussionspunkten zur Verfügung.



Der Mutterschaftsurlaub in Kürze

Der Mutterschaftsurlaub ist seit 2005 auf Bundesebene mit dem Erwerbsersatzgesetz EOG und seinem Reglement EOV geregelt.

Recht auf Taggelder

- Der Anspruch auf Entschädigung entsteht wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.
- Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Der Anspruch endet am 98. Tag (nach 14 Wochen) nach seinem Beginn.
- Er endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt oder wenn sie stirbt.

Bedingungen

Namentlich haben Frauen Anspruch auf diesen bezahlten Mutterschaftsurlaub, die im Zeitpunkt der Niederkunft:

- in einem Arbeitsverhältnis stehen;
- Selbstständig erwerbend sind; entscheidend ist hier die Anerkennung dieses Status durch die AHV. Eine Unterbrechung der Tätigkeit während der Schwangerschaft ist kein Hindernis für die Anerkennung der Selbständigkeit und dies unabhängig von jedem Erwerbsersatzeinkommen (BGer Erw. 2, 29. November 2006);
- im Unternehmen ihres Ehemannes, der Familie oder des Konkubinatspartners mitarbeiten und einen Lohn beziehen;
- arbeitslos sind und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsberechtigung erfüllen;

- wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und deswegen Taggeldleistungen einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen, sofern dieses Taggeld auf einem vorangegangenen Lohn berechnet wurde;
- in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, aber keine Lohnfortzahlung oder Taggeldleistung erhalten, weil der Anspruch bereits ausgeschöpft ist.

Nicht entscheidend ist, ob die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird.

Anspruchsberechtigt ist eine Frau, die:

- während der neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV versichert war. (8 Monate im Falle einer Niederkunft vor dem 9. Monat, 7 Monate bei einer Niederkunft vor dem 8. Monat und 6 Monate bei einer Niederkunft vor dem 7. Monat);
- mindestens fünf Monate während der neun Monate vor der Niederkunft gearbeitet hat.

Form der Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Dieses beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (mit Begrenzung), welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde.

Höhe der Entschädigung

Die Entschädigung beträgt höchstens Fr. 196.- pro Tag (SR 831.108). Dieses maximale Taggeld wird mit einem Einkommen ab Fr. 7'350.- für eine Angestellte oder mit einem Jahreseinkommen von Fr. 88'200.- für eine Selbstständigerwerbende erzielt (Fr. 88'200.- x 0.8 : 360) .



Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Falle eines Krankenhausaufenthalts des Neugeborenen

Wenn ein neugeborenes Kind länger als zwei Wochen im Krankenhaus bleiben muss, wird das Mutterschaftsgeld entsprechend verlängert, allerdings für höchstens 56 Tage (oder 8 Wochen). Die Verlängerung erfolgt zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub und muss durch ein ärztliches Attest beantragt und begründet werden.

Während dieser Verlängerung wird das Gehalt von der Erwerbsersatzordnung bezahlt, ebenso wie die Mutterschaftsentschädigung.

Kantonale Regelungen

Weitergehende kantonale Regelungen wie diejenigen im Kanton Genf bleiben von der eidgenössischen Mutterschaftsversicherung unangetastet. Das entsprechende Gesetz im Kanton Genf ist grosszügiger und schreibt einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 bis 20 Wochen (je nach Altersdienst) zu 100% des Lohnes vor. Sie ergänzt während der ersten 98 Tage die Mutterschaftsentschädigung des Bundes und übernimmt während den darauf folgenden zwei Wochen (99. bis 112. Tag) die volle Finanzierung der Taggelder. Die minimale Höhe des Taggeldes ist auf 62 Franken pro Tag und die maximale Höhe auf 280 Franken pro Tag festgelegt (Stand 2012).

Es ist deshalb wichtig sich zu informieren, ob kantonale oder vertragliche Bestimmungen bestehen. Die getroffenen Lösungen müssen aber mit der gesetzlichen Leistung (14 Wochen bei 80 % des Lohnes) mindestens gleichwertig sein.

Vaterschaftsurlaub

Ab dem 1. Januar 2021 haben die Väter in der ganzen Schweiz Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Sie können diesen Urlaub in Absprache mit ihrem Arbeitgeber flexibel beziehen (en bloc oder tageweise).

Viele private und öffentliche Arbeitgeber kannten bereits vor Einführung der gesetzlichen Regelung einen Vaterschaftsurlaub, oft sind die diesbezüglichen Bestimmungen in einem Gesamtarbeitsvertrag festgehalten.

- ➔ Merkblatt 23 « Ich bin Vater - Ich beziehe meinen Vaterschaftsurlaub »
- ➔ Mehr on line: Handbuch **InfoMutterschaft.ch** : Der [Mutterschaftsurlaub](#) / Der [Vaterschaftsurlaub](#)
- ➔ Mehr on line: [Website des Vaterschaftsurlaubes](#)

Adoptionsurlaub

Nach jahrelanger Diskussion hat das Parlament im September 2021 einen Adoptionsurlaub von 10 Tagen (oder maximal 14 Tage Verdienstausschluss) nach dem Vorbild des Vaterschaftsurlaubs verabschiedet. Sie betrifft die Adoption von Kindern unter 4 Jahren, die nicht die Kinder des Partners oder der Partnerin sind.

Die Ferientage können einzeln oder in Blöcken genommen werden und die Adoptiveltern können sich die Tage aufteilen.

Der Bundesrat wird das Datum des Inkrafttretens festlegen. Es sei darauf hingewiesen, dass viele öffentliche und private Arbeitgeber bereits Urlaub im Falle einer Adoption gewähren. Es ist sinnvoll, sich direkt bei Ihrem Arbeitgeber zu erkundigen.