



MERKBLATT: Schwangerschaft / Mutterschaft / Kündigungsschutz

Die normale Schwangerschaft ist keine Krankheit. Die Lohnfortzahlung muss vom Arbeitgeber gewährleistet werden.

Die Zeit der Schwangerschaft (bis zur Niederkunft) und der Mutterschaft (ab Niederkunft) wird bezüglich Anspruch auf Versicherungsleistungen getrennt behandelt. Der Kündigungsschutz ist einheitlich für beide Phasen (Schwangerschaft und Mutterschaft) geregelt.

Schwangerschaft

Eine schwangere Mitarbeiterin darf auf Anzeige hin der Arbeit fern bleiben, erhält dafür aber nach heutiger Praxis keinen Lohn. Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen bei Bedarf Arbeitserleichterungen, Ruhepausen oder Ersatzarbeit anzubieten (GAV*, OR* Art. 324a ff. und ArG* Art. 35 ff.). Besteht keine Möglichkeit für eine Ersatzarbeit, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 80% ihres Durchschnittslohnes der letzten 6 Monate. Diagnostiziert der behandelnde Arzt eine Arbeitsunfähigkeit aus medizinischen Gründen, hat sie Anspruch auf Lohnersatz wie im Krankheitsfall.

Der Ferienanspruch darf dadurch nicht gekürzt werden. Eine Kürzung der Ferien ist nur dann zulässig, wenn die Arbeitsabsenz wegen Krankheit, resp. Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat. Dies bedeutet, dass die Kürzung erst ab dem dritten vollen Monat Arbeitsabsenz beginnen kann (OR Art. 329b Absatz 3, resp. GAV).

Mutterschaft

Die Mutterschaft beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit während dieser Zeit - frühestens nach der 8. Woche - ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder stirbt. Die Stillzeit für Mütter ist nach Art. 60 Verordnung 1 zum ArG, vom Arbeitgeber zu gewähren. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, zur Zeit höchstens CHF 172.- pro Tag. Beim Zusammentreffen mit anderen Sozialversicherungsleistungen geht die Mutterschaftsentschädigung (MSE) vor.

Das Antragsformular kann telefonisch angefordert oder unter www.panvica.ch (Downloads / Ausgleichskasse / „Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung“) heruntergeladen werden.

Kündigungsschutz

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis darf weder während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Niederkunft durch den Arbeitgeber gekündigt werden (Sperrfrist). Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Der Kündigungsschutz kommt nur dann zur Anwendung, wenn die Probezeit abgelaufen ist. Diese kann bis zu drei Monaten betragen. Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, und zwar unter Beachtung der Kündigungsfristen. Der Lohn muss während der Kündigungsfrist vom Arbeitgeber bezahlt werden, sofern die Arbeitnehmerin die Arbeit antritt oder ein gültiges Arztzeugnis (Arbeitsunfähigkeit) vorlegt.

Welche Sozialversicherungsabzüge müssen gemacht werden?

Sozialabzüge während	Krankentaggeld bei Schwangerschaft	MSE während Mutterschaft
AHV/IV/EO und ALV (6.05%)	nicht pflichtig	pflichtig
Pensionskasse	pflichtig während den ersten 3 Monaten	pflichtig (auf vollem Lohn)
Krankentaggeldprämie	nicht pflichtig	pflichtig
Unfallversicherung (BU+NBU)	nicht pflichtig	nicht pflichtig

* **GAV:** (gewerbl.) Gesamtarbeitsvertrag SBKV

OR: Schweiz. Obligationenrecht

ArG: BG über die Arbeit

Bei Unklarheiten und Fragen rufen Sie uns an: Telefon 031 388 14 88.

PANVICA

Ausgleichskasse (MSE) und Kranken- / Unfallversicherung