



## Mutter werden und

Bei einer Schwangerschaft stellen sich einige Fragen zur Situation am Arbeitsplatz: Wie ist die Arbeit bis zur Geburt geregelt? Wie steht es um den Kündigungsschutz? Und wie geht es nach dem Mutterschaftsurlaub weiter? Darauf gibt es dank den Bestimmungen zum Mutterschutz klare Antworten.

von Marion Eberhard\*

Nach der Geburt von Joanna geniesst die frisch gebackene Mutter Ladina Egli die Zeit mit ihrer kleinen Tochter in vollen Zügen. Bis ihr der Arbeitgeber in einem Brief mitteilt, sie könne nach dem Mutterschaftsurlaub nur in einem 100-Prozent-Pensum weiterbeschäftigt werden. Ladina Egli fällt aus allen Wolken. Sie hatte mit ihrem Chef ein reduziertes Pensum von 60 Prozent abgesprochen. Kann sie gegen ihren Arbeitgeber rechtlich vorgehen? «Nein», sagt Sibylle Burger-Bono, Leiterin des Ressorts Arbeitsbeziehungen im Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft). «Frau Eglis Arbeitsvertrag war auf ein 100-Prozent-Pensum ausgestellt. Wenn dieser vor der Geburt nicht geändert wurde, ist er immer noch gültig; ein Recht auf eine Teilzeitstelle gibt es

nicht.» Sibylle Burger-Bono hat aber bisher keinen Arbeitgeber getroffen, der nicht grundsätzlich bereit gewesen wäre, auf ein solches Anliegen einzugehen, wenn das Arbeitsverhältnis intakt war. «Vielleicht ist aber nicht sofort eine Ideallösung möglich. Doch zu einer grundsätzlichen Ablehnung kommt es in der Regel nur, wenn das Verhältnis schon vorher angespannt war», erklärt Burger-Bono. Wie für alle Schwangeren gelten auch für Ladina Egli einige besondere Rechte am Arbeitsplatz, die in den Gesetzen zum Mutterschutz festgehalten sind.

### Praktisch unkündbar

Ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Stillzeit beträgt die tägliche Arbeitszeit maximal neun Stunden. Die ersten acht Wochen nach

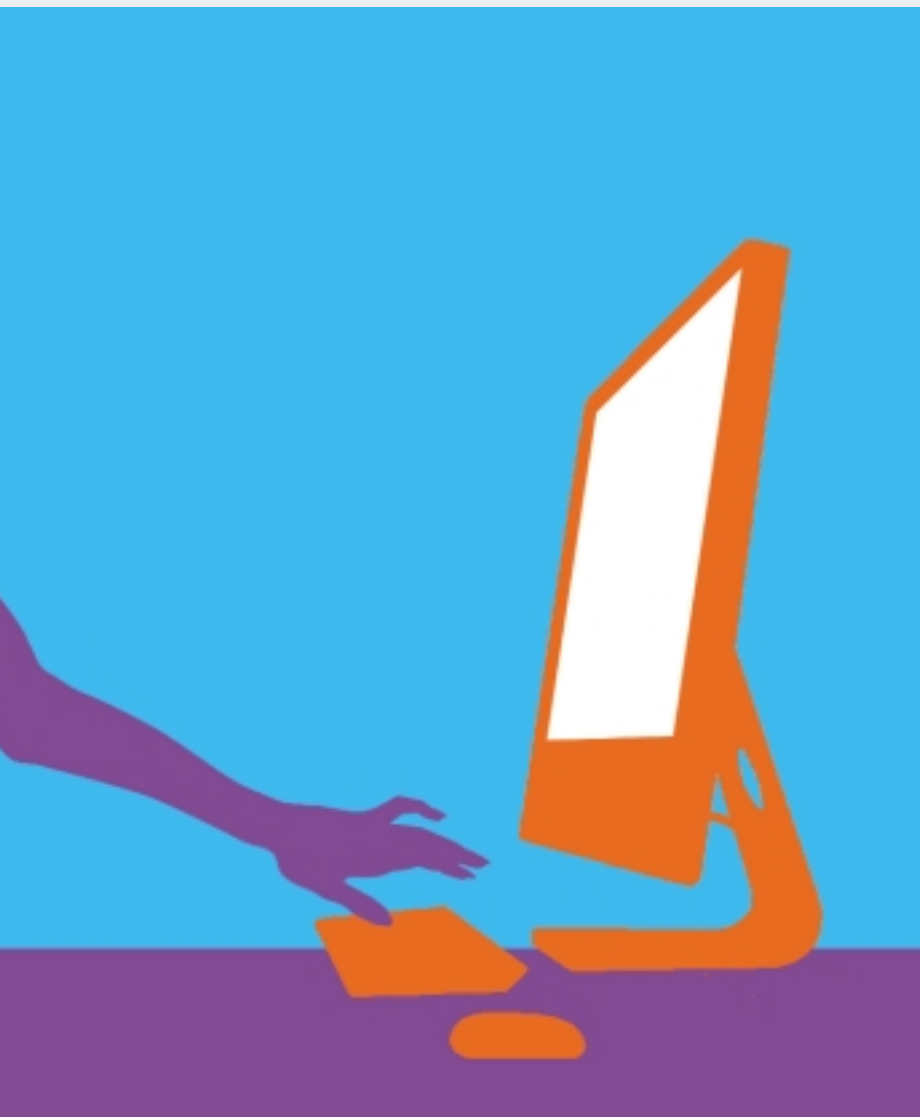


ILLUSTRATION: PETER WANNER

# d berufstätig sein

der Geburt darf die Mutter überhaupt nicht beschäftigt werden. Erfüllt sie die notwendigen Voraussetzungen, hat sie Anspruch auf einen vierzehnwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Vom ersten Tag der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt kann der Mitarbeiterin praktisch nicht gekündigt werden. Ausnahme: Bei gravierenden Gründen, zum Beispiel wenn sie sich am Arbeitsplatz strafbar gemacht hat, kann der Arbeitsvertrag fristlos aufgelöst werden. Auch während der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz. Ansonsten gilt er selbst dann, wenn der Betrieb geschlossen wird oder den Besitzer wechselt. Auch wenn der schwangeren Mitarbeiterin zu einem Zeitpunkt gekündigt wurde, als sie noch nicht von ihrer Schwangerschaft wusste, ist sie rechtlich ge-

schützt. Dann verschiebt sich die Kündigungsfrist auf die Zeit nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub. Vertragsauflösungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jedoch zulässig, und schwangere und stillende Frauen können jederzeit kündigen.

Aus Rücksicht auf die Gesundheit von Mutter und Kind gelten für schwangere und stillende Frauen gewisse Arbeiten oder Arbeitsbedingungen als unzumutbar.

Detaillierte Angaben dazu vermitteln die kantonalen Arbeitsinspektorate oder das Seco (siehe *Infokasten*). Kann der Arbeitgeber keine zumutbare oder gleichwertige Ersatzarbeit anbieten, muss die Schwangere nicht weiterarbeiten und erhält 80 Prozent des Lohnes bis zur Niederkunft beziehungsweise bis zum Ende der Stillzeit.

## Mutterschaftsurlaub

Eine erwerbstätige Mutter hat Anrecht auf einen vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub. Sie erhält in dieser Zeit 80 Prozent des Lohns. Dabei gilt: Der Arbeitgeber darf die vertraglich vereinbarte Ferienzeit wegen des Mutterschaftsurlaubs nicht kürzen. Ausserdem ist es der Mitarbeiterin erlaubt, den Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen zu verlängern, doch steht ihr während dieser Zeit kein Lohn zu.

Es kommt gelegentlich vor, dass ein Arbeitgeber einer schwangeren Mitarbeiterin zur Kündigung rät. Doch dann steht sie zum Zeitpunkt der Geburt nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis. Sie sollte deshalb nicht darauf eingehen, auch nicht, wenn sie ohnehin kündigen will. Es ist ratsam, das Arbeitsverhältnis erst nach der Geburt

# MUTTERSCHUTZ



und auf Ende des vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaubs aufzulösen.

Ein bezahlter Mutterschaftsurlaub steht auch selbstständig Erwerbenden zu. Voraussetzung für alle berufstätigen Frauen ist aber, dass sie in den neun Monaten vor der Geburt bei der AHV obligatorisch versichert sind und während dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie nach dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeiten oder nicht.

Arbeitslose haben ebenfalls Anspruch auf den bezahlten Babyurlaub, ebenso

Mütter, welche Kranken-, Unfall- oder IV-Taggeld beziehen. Spezielle Regelungen gelten jedoch bei Temporärstellen: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit dem letzten Arbeitstag. Die schwangere Arbeitnehmerin hat kein Anrecht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, der über dieses Datum hinausgeht.

## Nach dem Wiedereinstieg

Auch nach dem Mutterschaftsurlaub geniesst die Mitarbeiterin besondere Rechte. So darf eine Mutter während der Arbeitszeit stillen. Im ersten Jahr

gilt die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit; stillt die Mutter ausserhalb des Betriebs, gelten 50 Prozent der abwesenden Zeit als Arbeitszeit.

Der Mutterschutz funktioniert in der Regel gut. Zumindest vor Gericht würden entsprechende Fälle kaum auftauchen, sagt Hannes Winkler, Gerichtsschreiber am Bezirksgericht Winterthur und fügt hinzu: «Es gibt immer wieder Kündigungen während der Schwangerschaft, die sind aber meistens nichtig.» Solche Fälle gelangen erst gar nicht ans Arbeitsgericht: Da man einer schwangeren Frau nicht kündigen darf, werden solche Fälle bereits von den Anwälten geklärt. Auch Sibylle Burger-Bono vom Seco sieht kaum juristische Probleme beim Mutterschutz. Sie sorgt sich eher um den längerfristigen Schutz der Mütter in der Arbeitswelt: «Viel zu häufig müssen sie Einbussen bei den Karrierechancen in Kauf nehmen.» Burger-Bono legt schwangeren Frauen deshalb nahe, sich Gedanken über eine Weiterbildung zu machen: «Man kann eine längere Babypause oder vorübergehende Teilzeitarbeit vorzuzüglich dafür nutzen.»

\*Marion Eberhard ist freie Journalistin und lebt in Winterthur.

## Tipps zu Mutterschutz und Arbeitsrecht

### Mutterschaftsversicherung

Seit dem 1. Juli 2005 gibt es in der Schweiz die Mutterschaftsversicherung: Geregelt ist dort ein vierzehnwöchiger Mutterschaftsurlaub nach der Geburt. Während dieser Zeit erhält die Mutter 80 Prozent ihres bisherigen Lohns. Weitere Regelungen zum Schutz von Mutter und Kind sind im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht verankert.

### Mutterschutz abklären

Erkundigen Sie sich, ob der Mutterschutz auch für Ihren Betrieb gilt; ausgenommen sind in der Regel landwirtschaftliche Betriebe und Verkehrsunternehmen. Lediglich den Vorschriften über den Gesundheitsschutz unterstellt sind öffentliche Verwaltungen sowie Angestellte mit einer wissenschaftlichen oder einer höheren, leitenden Tätigkeit. Die Arbeitsinspektorate des Interkantonalen Verbandes für Arbeitnehmerschutz können hier Auskunft geben ([www.arbeitsinspektorat.ch](http://www.arbeitsinspektorat.ch)).

### Arbeitgeber informieren

Wann Sie Ihre Schwangerschaft bekannt geben, bleibt Ihnen überlassen. Da bis Ende der zwölften Woche die Gefahr einer Fehlgeburt relativ hoch ist, sollte diese Frist jedoch abgewartet werden. Bei einer neu angetretenen Stelle ist es in jedem Fall klug, den Arbeitgeber erst nach Ablauf der Probezeit zu informieren. In einem Bewerbungsgespräch ist die Kandidatin nicht verpflichtet, ihre Schwangerschaft mitzuteilen. Erkundigt sich der zukünftige Arbeitgeber danach, braucht sie die Frage nicht zu beantworten.

### Mutterschaftsentschädigung

Eine Mutterschaftsentschädigung muss beantragt werden. Das entsprechende Formular kann bei der AHV angefordert werden ([www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/formulare/318750d.pdf](http://www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/formulare/318750d.pdf)).

Doch normalerweise erhält die Mutter das Anmeldeformular vom Arbeitgeber. Sie gibt es ihm ausgefüllt mit beigelegter Kopie der Geburtsurkunde zurück und er leitet es an die Ausgleichskasse weiter. Selbstständig Erwerbende wenden sich direkt an die zuständige AHV-Ausgleichskasse.

# info

## Kantonale Arbeitsinspektorate

Für Auskünfte zum Arbeitsgesetz: [www.arbeitsinspektorat.ch](http://www.arbeitsinspektorat.ch)

## Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco)

- Broschüre «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen». Kann kostenlos bestellt werden über die Fax-Nr. 031-325 50 58 mit Verweis auf Bestellnr. 025.224.d oder unter: [www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=de)
- Informationen zur Arbeitszeitgestaltung bei Mutterschaft: [www.seco.admin.ch/themen/00385/00390/00399/00401/index.html?lang=de](http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00390/00399/00401/index.html?lang=de)

## Travailsuisse

Dachorganisation der Arbeitnehmenden, Infoline: 0900-55 55 61 (Fr. 3.–/min), [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch); Broschüre zum Mutterschutz zum Downloaden: [www.travailsuisse.ch/uploads/media/2005/deutsch.pdf](http://www.travailsuisse.ch/uploads/media/2005/deutsch.pdf)

## Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement

Mutterschutzverordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten: [www.admin.ch/ch/d/sr/c822\\_111\\_52.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111_52.html)

## Bundesamt für Sozialversicherungen

Grundlagen zur Erwerbsersatzordnung, unter welche die Mutterschaftsentschädigung fällt:

[www.bsv.admin.ch/](http://www.bsv.admin.ch/)

[www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=de](http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=de)

## AHV

- Merkblatt zur Mutterschaftsentschädigung: [www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/MENTOS/6.02-D.pdf](http://www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/MENTOS/6.02-D.pdf)
- Anmeldeformular für Mutterschaftsentschädigung: [www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/formulare/318750d.pdf](http://www.ahv.ch/Home-D/allgemeines/formulare/318750d.pdf)

Weitere Infos zum **Mutterschutz** vermitteln die regionalen Arbeitsgerichtskanzleien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.