

## Information für schwangere Arbeitnehmerinnen

Die vorliegende Information soll Arbeitnehmerinnen neutral aufzeigen, welche Rechte sie während der Schwangerschaft sowie nach der Niederkunft (inkl. Stillen) haben. Dabei werden die Regelungen aufgeführt, wie sie für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Vereinzelt werden Hinweise auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse gemacht.

Weitergehende Regelungen, welche den Arbeitnehmerinnen mehr Schutz als vom Gesetz vorgesehen bieten, sind jederzeit sowohl in Einzelarbeitsverträgen als auch in Gesamtarbeitsverträgen möglich.

Es werden in dieser Informationsbroschüre auch verschiedene Möglichkeiten für kostenlose Rechtsberatung aufgezeigt. Wichtig für Arbeitnehmerinnen ist, keine „voreiligen“ Entscheidungen ohne rechtliche Abklärungen zu treffen.

### Lohnfortzahlung

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde und die Arbeit-

nehmerin während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen der Arbeit fernbleibt, hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung während einer gewissen Zeit (Art. 324a OR). Im ersten Dienstjahr ist Lohn für 3 Wochen geschuldet und danach für eine angemessene längere Zeit, wobei es hierfür verschiedene Richtlinien gibt. Vorbehalten sind andere Regelungen, z.B. basierend auf einer Krankentaggeldversicherung, etc.

Nach der Niederkunft kommen die Regelungen der Mutterschaftsversicherung zum Tragen (vgl. nachfolgend).

### Mutterschaftsurlaub

Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (Art. 35a ArG). Von den 16 Wochen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Auch, wenn die Arbeitnehmerin bereits vor der Geburt krankgeschrieben war, kann der Mutterschaftsurlaub nicht gekürzt werden.

Während des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin (sofern die Versicherungsvoraussetzungen erfüllt sind) Anspruch auf Entschädigung von 80% ihres vorherigen

Einkommens, maximal aber CHF 196 pro Tag (Art. 16e und 16f Erwerbersatzgesetz [EOG]). Fällt die Versicherung aus, hat der Arbeitgeber im Rahmen von Art. 324a OR eine Lohnfortzahlungspflicht (vgl. unter „Lohnfortzahlung“).

Sofern die Arbeitnehmerin die Arbeitstätigkeit vor Ablauf der 14 Wochen wieder aufnimmt, entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung.

Wird die Schwangerschaft vor Ablauf von 23 Wochen abgebrochen oder kommt es zu einer Fehlgeburt, kommt nicht die Mutterschaftsentschädigung zur Anwendung, sondern die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR.

### Beispiel

Frau Blume arbeitet sehr gerne bei der Flora AG und möchte nach ihrer Niederkunft so schnell wie nur möglich wieder arbeiten gehen. Mit der Flora AG vereinbart sie, dass sie sich die nötige Zeit für das Stillen nehmen kann, womit sie bereits drei Wochen nach der Niederkunft ihre Arbeit wieder aufnimmt.

Gemäss Art. 35a ArG besteht aber während 8 Wochen nach Niederkunft ein

Beschäftigungsverbot. Demnach darf Frau Blume ihre Arbeit nicht nach 3 Wochen wieder aufnehmen und ihr sowie der Flora AG drohen bei einem Verstoss gegen die Bestimmung des Arbeitsgesetzes rechtliche Konsequenzen.

Anders ist der Fall, wenn Frau Blume erst 10 Wochen nach Niederkunft ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnimmt. Zu diesem Zeitpunkt besteht kein Verbot mehr und Frau Blume darf arbeiten, sofern sie das von sich aus möchte. Sie muss aber berücksichtigen, dass sie ab dem Zeitpunkt, in welchem sie die Arbeit wieder aufnimmt, keine Mutterschaftsentschädigung mehr erhält.

### **Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Diese Sperrfrist beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft, auch wenn die Arbeitnehmerin noch nichts davon weiss. Die Arbeitnehmerin ist zudem nicht verpflichtet, den Arbeitgeber umgehend über die Schwangerschaft zu informieren, um den Schutz von Art. 336c OR zu erhalten.

Erfolgt eine Kündigung während dieser Zeit, ist diese nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden (Ausnahme fristlose Kündigung). Wurde eine Kündigung vor dieser Sperrfrist ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Ende der Sperrfrist wieder fortgesetzt. Kündigt die schwangere Arbeitnehmerin selbst, kommen diese Sperrfristen nicht zur Anwendung. Sie darf jederzeit kündigen.

Liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, endet dieses unabhängig von einer Schwangerschaft zum vereinbarten Zeitpunkt.

Eine fristlose Kündigung ist auch während einer Schwangerschaft möglich, wobei hierzu ein wichtiger Grund (Art. 337 OR) vorliegen muss. Die Schwangerschaft stellt grundsätzlich kein wichtiger Grund dar.

### Beispiel

Frau Braun hat eine Kündigungsfrist von 2 Monaten. Ihre Arbeitgeberin kündigt das Arbeitsverhältnis am 25. Januar 2016 auf den 31. März 2016. Frau Braun wird Mitte Februar 2016 schwanger. Die Kündigungsfrist steht während der ganzen Schwangerschaft und bis zum Ablauf des Mutter-

schaftsurlaubs von 16 Wochen (112 Tage) still. Frau Braun bringt ihr Kind am 14. November 2016 zur Welt. Die Kündigungsfrist steht demnach bis zum 6. März 2017 still.

Bei Beginn der Schwangerschaft sind erst etwa 14 Tage der Kündigungsfrist verstrichen, demnach verschiebt sich der Kündigungstermin auf Ende April 2017.

### **Möglichkeit des Aufhebungsvertrags**

Nebst der Möglichkeit das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, kann die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber auch jederzeit um die Aufhebung des Vertrages bitten. Für die Zeit der Wiederaufnahme der Arbeit nach der Niederkunft kann auch eine Reduktion des Arbeitspensums vereinbart werden. Wichtig ist, dass solche Vereinbarungen schriftlich erfolgen und klar festgehalten wird, ob die Arbeitnehmerin zu einem bestimmten Zeitpunkt kündigen will oder ob es nur um eine vorübergehende Arbeitsniederlegung vor der Geburt geht. Die Arbeitnehmerin kann überdies nicht auf zwingende Vorschriften des Gesetzes verzichten. Falls Ihr Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag wünscht, informieren Sie sich genau über die rechtliche Situation.

Wird nichts vereinbart, muss die Arbeitnehmerin spätestens 16 Wochen nach der Niederkunft die Arbeit wieder zu den gleichen Bedingungen wie zuvor aufnehmen.

#### Beispiel

Frau Moser ist bei der Z AG angestellt und befindet sich im siebten Schwangerschaftsmonat. Sie hat ein gutes Verhältnis zu ihrem Chef und arbeitet gerne bei der Z AG. Frau Moser möchte sich nun ganz ihrer Mutterrolle widmen. Am liebsten möchte sie so schnell wie möglich nicht mehr arbeiten.

Frau Moser hat nun die Möglichkeit mit ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag abzuschliessen. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass Frau Moser während dem Arbeitsverhältnis sowie einen Monat danach nicht auf Forderungen verzichten kann, die ihr gemäss zwingenden gesetzlichen Vorschriften zustehen (Art. 341 OR). Ihr steht vorliegend der Lohn bis Ende des Mutterschaftsurlaubes sowie für die darauf folgende Kündigungsfrist zu. Möchte man sich gegenteilig dem ihr zwingend zustehenden Lohn (etc.) einigen, ist dies explizit und genau festzuhalten. Auch zu empfehlen ist, festzuhalten, von

wem aus die Initiative kam und warum auf Leistungen verzichtet werden soll. Ausserdem sollten in einem Aufhebungsvertrag nebst dem Endtermin des Arbeitsverhältnisses auch sämtliche Modalitäten betreffend Ferien, Überstunden, etc. geregelt werden. Sollte die Arbeitnehmerin zur Kündigung / zum Aufhebungsvertrag gedrängt worden sein, könnte dies angefochten werden.

#### **Ferienkürzung (Art. 329b OR)**

Ist eine Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft während mehr als zwei Monaten abwesend, so darf ihr Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 gekürzt werden. Für den Mutterschaftsurlaub darf aber keine Kürzung vorgenommen werden.

#### Beispiel

Frau Traube war während ihrer Schwangerschaft insgesamt 140 Tagen krank (vier volle Monate). Während den ersten beiden Monaten darf der Arbeitgeber die Ferien nicht kürzen (Art. 329b OR). Danach darf der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 gekürzt werden. Kürzung Ferienguthaben hier total: 2/12.

#### **Gesundheitsschutz gemäss Arbeitsgesetz (ArG)**

Die Arbeitsbedingungen für schwangere sowie stillende Frauen sind so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG).

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere haben das Recht auf blosser Anzeige hin die Arbeit zu verlassen oder fernzubleiben. Während 8 Wochen nach der Niederkunft besteht ein Beschäftigungsverbot und zwischen der 8. und 16. Woche nach Niederkunft dürfen die Arbeitnehmerinnen nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen ausserdem ab der 8. Woche vor der Niederkunft nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden (Art. 35a ArG).

Arbeitgeber sind verpflichtet, Schwangeren, die in diesem Zeitraum beschäftigt werden eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Sollte dies nicht möglich sein, haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf 80% des Lohnes während diesen Zeiträumen (Art. 35b ArG).

Im Weiteren dürfen Schwangere und stillende Mütter nicht mehr als 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden und den stillenden Müttern ist zusätzlich Zeit für das Stillen zu gewähren (Art. 60 ArGV1).

Geht eine schwangere Arbeitnehmerin vor allem einer stehend zu verrichtenden Tätigkeit nach, sind ihr zusätzliche Pausen sowie eine tägliche Mindestruhezeit zu gewähren (Art. 61 ArGV1). Ausserdem müssen im Fall von gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten besondere Schutzvorkehrungen getroffen werden (Art. 62 ff. ArGV1).

Zu berücksichtigen ist, dass das Arbeitsgesetz nicht auf alle Arbeitnehmerinnen anwendbar ist (vgl. Art. 2 und 3 ArG).

### **Sonderregelungen bezüglich Stillen**

Der Arbeitgeber muss stillenden Müttern einen geeigneten Ruheraum mit bequemer Sitzmöglichkeit für das Stillen ihres Kindes im ersten Lebensjahr zur Verfügung stellen. Die benötigte Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten abgezogen werden. Stillenden Mütter stehen folgende Zeiten zur Verfügung, welche als bezahlte

Arbeitszeiten gelten (vgl. Art. 35 und 35a ArG) (auch im ersten Jahr).

- mind. 30 Min. bei einer Arbeit bis 4h
- mind. 60 Min. bei einer Arbeit von 4-7h
- mind. 90 Min. bei einer Arbeit von > 7h

Zu beachten ist, dass für Arbeitnehmerinnen in öffentlichen Verwaltungen, im Sektor der Landwirtschaft oder in Kaderstellungen andere Regelungen gültig sind (vgl. Art. 2 und 3 ArG).

### **Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse im Speziellen**

In öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten in erster Linie die kantonalen Vorschriften der jeweiligen Institution. Diese sind meist besser für die Arbeitnehmerin als die gesetzlichen Regelungen des Privatrechts. So muss allen Arbeitnehmern beispielsweise vor der Kündigung zusätzlich das rechtliche Gehör gewährt werden. Zudem bestehen oft längere Fristen bei der Lohnfortzahlung während Krankheit.

### **Adoption**

Bei einer Adoption gibt es weder einen Kündigungsschutz noch eine Lohnfortzahlungspflicht.

### **Kostenlose Beratungen**

Die **Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse** der einzelnen Gerichtskreise des Kantons St. Gallen und der anderen Kantone bieten eine kostenlose Rechtsberatung an. Die entsprechenden Telefonnummern finden sich auf der Internetseite der Gerichte St. Gallen (oder der jeweiligen Kantone). Zu beachten ist, dass die einzelnen Schlichtungsstellen bezüglich Öffnungszeiten und Auskunft sehr unterschiedlich organisiert sind.

Ausserdem bietet der **St. Galler Anwaltsverband** (auch andere kantonale Anwaltsverbände) in den verschiedenen Regionen des Kantons eine unentgeltliche Rechtsauskunft, bei welcher man in bestimmten Zeitfenstern vorbeigehen kann an. Dies ist unter Umständen, je nach Andrang, mit Wartezeiten verbunden. Die Beratungszeit entspricht i.d.R. ca. 15 Minuten pro Person.

### **Rechtsschutzversicherung**

In der Regel sind Streitigkeiten betreffend Arbeitsrecht von den Rechtsschutzversicherungen gedeckt. Diese unterstützen Sie bei rechtlichen Fragen. Falls es tatsächlich zu einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber kommt, können Sie den Fall der Rechtsschutzversicherung anmelden und diese wird in der Regel die Kosten für einen externen Rechtsanwalt übernehmen. Klären Sie gegebenenfalls ab, ob Sie Ihren Anwalt frei wählen können. Bedenken Sie auch, dass Sie meist eine „Sperrfrist“ für die Neuanschuldung von Fällen von 3 Monaten haben.

### **Gerichtliche Zuständigkeit etc.**

Erste Anlaufstelle ist die zuständige Schlichtungsstelle oder je nach Kanton das Vermittleramt. Das Ziel ist es, eine Einigung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu erreichen. Gelingt keine Einigung erhält die klagende Partei eine Klagebewilligung, mit welcher er die Streitigkeit an die nächste Instanz weiterziehen kann.

Zuständig sind die Behörden am jeweiligen Arbeitsort oder am Sitz des Arbeitgebers (Art. 34 ZPO). Das Verfahren ist bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 kostenlos

und es werden bei der Schlichtungsstelle keine Parteientschädigungen (Kosten für einen allfälligen Anwalt der Gegenpartei) gesprochen (Art. 113 ZPO).

Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sind je nach Anstellungsort verschiedene interne Instanzen zuständig.

Falls Sie eine weitergehende rechtliche Beratung benötigen, dürfen Sie uns gerne kontaktieren.

***Autorin: Senta Cottinelli, Juristin & Dozentin für Arbeitsrecht.***