

Merkblatt Schwangerschaft und Mutterschaft

Schwangerschaft und Mutterschaft haben in rechtlicher Hinsicht verschiedene Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Nachfolgend wird ein Überblick über die aktuelle Rechtslage vermittelt.

1. Gesetzliche Grundlagen

Die Vorschriften zu Schwangerschaft und Mutterschaft sind im Arbeitsgesetz (ArG), in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) und in der Mutterschutzverordnung geregelt. Besonders die Artikel 35-35b ArG (Schwangere Frauen und stillende Mütter) sowie die Artikel 60-66 ArGV1 (Sonderschutz von Frauen) sind von Bedeutung.

Link: [Arbeitsgesetz](#), [Verordnung 1](#) und [Mutterschutzverordnung](#).

2. Vor dem Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, sich beim Vorstellungsgespräch über eine allfällige Schwangerschaft bzw. über die generelle Familienplanung bei der Bewerberin zu informieren. Dies aufgrund des Diskriminierungsverbots aus dem Gleichstellungsgesetz (GlG) und den höchstpersönlichen Rechten.

Ein Fragerecht oder gar eine Mitteilungspflicht der Bewerberin über eine bestehende Schwangerschaft besteht hingegen, wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrages aufgrund der spezifischen Tätigkeit unmöglich wird (z.B. Model, Tänzerin, Artistin etc.).

3. Kündigung und Kündigungsschutz

3.1. Rechtliche Grundlage:

Art. 336c Abs. 1 lit. c und Abs. 2 OR Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. ...
- b. ...
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. ...

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3.2. Kündigung des Arbeitgebers

Der Kündigungsschutz – auch Sperrfrist genannt – für Schwangere beginnt mit Ablauf der Probezeit. Solange die Kündigung innerhalb der Probezeit (max. 3 Monate) erfolgt, ist sie grundsätzlich gültig (Art. 336c Abs. 1 OR). Kündigungen innerhalb der Probezeit erfolgen in aller Regel aufgrund ungenügender Leistung oder weil die "Chemie" zwischen den Vertragsparteien nicht stimmt und sollten bei Bedarf auch so begründet werden.

Der Arbeitgeber darf während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen (112 Tage Mutterschaftsurlaub) nach der Niederkunft das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (siehe Ziffer 3.1.). Der Kündigungsschutz beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft auch ohne Kenntnis derselben.

Hat der Arbeitgeber die Kündigung zwar gültig vor der Schwangerschaft ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist bis und mit 16 Wochen nach der Niederkunft unterbrochen und das Arbeitsverhältnis verlängert sich entsprechend. Danach lebt die unterbrochene Kündigungsfrist wieder auf.

Eine Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist zwingend wiederholt werden.

Merke: Die Sperrfrist kommt nur bei der Kündigung durch den Arbeitgeber zur Anwendung.

3.3. Kündigung der Mitarbeiterin

Kündigt die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis selber, dann läuft die Kündigungsfrist nach den vertraglich oder gesetzlich festgelegten Fristen ohne Unterbruch ab. Zudem kann sie auch jederzeit den Arbeitgeber um die Aufhebung des Vertrages bitten.

Falls die Mitarbeiterin nicht kündigt, muss sie nach den 14 bezahlten Wochen Mutterschaftsurlaub – spätestens jedoch nach 16 Wochen – unaufgefordert zu den gleichen Bedingungen die Arbeit im Betrieb wieder aufnehmen.

Für die Zeit nach der Niederkunft bzw. bei Wiederaufnahme der Arbeit kann auch eine Reduktion des Arbeitspensums vereinbart werden. Eine solche Vertragsänderung sollte unbedingt schriftlich festgehalten werden.

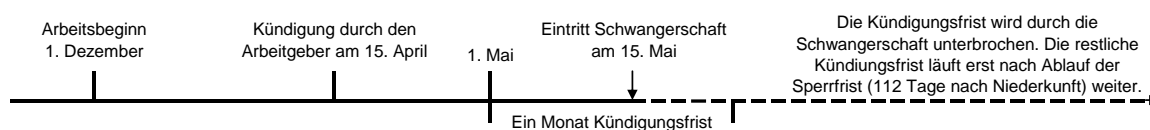
3.4. Beispiel

Frau A. hat eine vertragliche Kündigungsfrist von zwei Monaten. Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis am 28. Juli auf den 30. September 2011. Frau A. wird Mitte August schwanger (Geburtstermin ca. Mitte Mai 2012). Die Kündigungsfrist steht während der ganzen Schwangerschaft und bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen (112 Tage) still. Frau A. bringt am 8. Mai 2012 ihr Kind zur Welt. Die Kündigungsfrist steht demnach bis zum 28. August 2012 still.

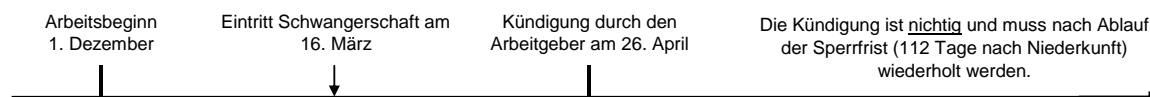
Bei Beginn der Schwangerschaft sind erst ca. 14 Tage der Kündigungsfrist verstrichen, demnach verschiebt sich der Kündigungsendtermin auf Ende Oktober 2012. **Erinnerung:** Wenn durch den Unterbruch der Kündigungsfrist der Kündigungsendtermin auf einen andern als den vertraglich vereinbarten oder gesetzlich vorgesehenen Termin fällt, so verlängert sich das Vertragsverhältnis automatisch bis zum Ende des laufenden Monats.

(Informationen zur Kündigung siehe GastroSuisse Merkblatt "Kündigungsfristen und Sperrfristen")

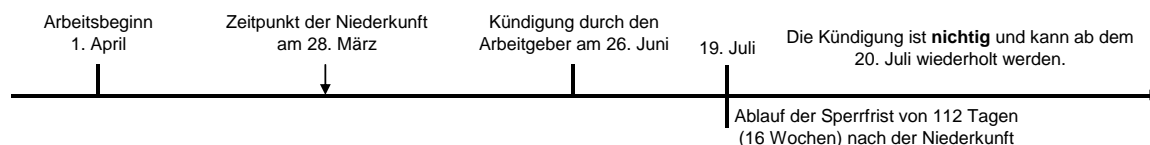
Kündigung vor der Schwangerschaft: gültig, aber Unterbruch der Kündigungsfrist



Kündigung während der Schwangerschaft: nichtig



Kündigung nach der Niederkunft in Sperrfrist: nichtig



3.5. Ausnahmen vom Kündigungsschutz

a) Kein Kündigungsschutz während der Probezeit

Während der Probezeit dürfen sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der verkürzten Kündigungsfrist kündigen (s.a. Ziff. 3.2.). Aus diesem Grunde ist es für den Arbeitgeber sehr ratsam, mit allen Mitarbeitenden schriftliche Arbeitsverträge abzuschliessen und darin immer eine dreimonatige Probezeit zu vereinbaren.

b) Befristetes Arbeitsverhältnis

Wurde das Arbeitsverhältnis von Anfang an auf ein bestimmtes Datum befristet, endet es am vertraglich vereinbarten Datum. Daran ändert auch eine Schwangerschaft nichts. Sollte die Mitarbeiterin im Zeitpunkt, in welchem das befristete Arbeitsverhältnis endet, vom Arzt krank geschrieben sein, müssen die Leistungen bei Krankheit (Krankentaggeld) auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus ausgerichtet werden (Art. 23 Ziff. 1 zweitletzter Satz L-GAV). Der Arbeitgeber muss in diesem Fall seine Krankentaggeldversicherung rechtzeitig über das Enddatum des Arbeitsverhältnisses informieren.

c) Aufhebungsvereinbarung

Theoretisch kann jedes Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis jederzeit und ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen umgestaltet oder beendet werden.

In der Praxis sind solche Aufhebungsvereinbarungen im gegenseitigen Einverständnis jedoch meist heikel, wenn dabei der Anschein entsteht, der Arbeitgeber wolle damit die gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungs- oder Sperrfristen umgehen.

Die Arbeitslosenstellen, Gerichte und Sozialversicherungen anerkennen entsprechende Vereinbarungen in der Regel nur, wenn beide Parteien gleichwertig von der Vereinbarung profitieren können.

Merke: Will die Mitarbeiterin nach der Niederkunft nicht mehr arbeiten, so kann die Mitarbeiterin entweder ordentlich kündigen oder den Arbeitgeber um die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bitten.

d) Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR)

Die fristlose Kündigung kann jederzeit erklärt werden, also auch während einer Schwangerschaft. Nach Gesetz ist sie allerdings nur gerechtfertigt, wenn ein "**wichtiger Grund**" vorliegt. Demnach muss etwas besonders Schwerwiegendes vorkommen und dadurch das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien grundlegend und unwiderruflich zerstört werden, so dass eine weitere Zusammenarbeit absolut unzumutbar wäre. Die alleinige Tatsache, dass eine Mitarbeiterin schwanger ist, stellt grundsätzlich keinen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Hinweis: Generelle Aussagen zu den wichtigen Gründen für eine fristlose Kündigung sind schwierig. Es bedarf jeweils einer Beurteilung im Einzelfall.

(Informationen zum Thema siehe Merkblatt GastroSuisse "Die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber")

4. Gesundheitsschutz, Arbeitszeiten, Arbeitsverbote und Absenzen

4.1. Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten

Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter sind so zu beschäftigen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Daher schreibt der Gesetzgeber eine Maximalbelastungsgrenze fest: Mehr als 9 Stunden pro Tag darf nicht gearbeitet werden. Ist eine höhere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden, so ist diese auf 9 Stunden zu reduzieren.

Merke: Es dürfen auch in Ausnahmesituationen keine Zusatzarbeiten verlangt werden, die über diese 9 Stunden hinausgehen (Art. 60 ArGV1).

Zudem besteht ein teilweises Nacht- und Abendarbeitsverbot: Die letzten 8 Wochen vor dem berechneten Geburtstermin dürfen Schwangere nicht mehr zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden. Statt Nacht- und Abendarbeit muss der Arbeitgeber eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten. Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den vertraglichen Vereinbarungen in etwa entspricht. Sie hat den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht zu werden und darf die betroffene Frau in ihrer besonderen Situation körperlich nicht übermässig belasten.

Kann der Arbeitgeber der Mitarbeiterin keine oder keine ausreichende Ersatzarbeit anbieten, dann hat sie Anspruch auf Lohnersatz in der Höhe von 80% des Bruttolohnes (Art. 35b Abs. 2 ArG).

Bei sog. gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten muss der Arbeitgeber besondere Massnahmen treffen, damit die Schwangere möglichst weiter im Betrieb beschäftigt werden kann (Art. 35 ArG und Art. 62 ArGV1).

Art. 62 Abs. 1 ArGV1: Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann, ...

Für diese Risikobeurteilung kann die "Checkliste Mutterschutz" von GastroSuisse verwendet werden, welche vom Arbeitgeber zusammen mit der schwangeren Mitarbeiterin ausgefüllt werden sollte.

Hinweis: Die "Checkliste Mutterschutz" ist erhältlich bei GastroEdition, dem Fachverlag von GastroSuisse (Tel. 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder per E-mail info@gastrosuisse.ch) und ist auf der CD-Rom des Ordners "Betriebsanleitung Arbeitssicherheit" zu finden.

4.2. Arbeitsverbot und Absenzen (ArG Art. 35 ff.)

Schwangere und Stillende dürfen generell nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Schwangere und Mütter von Babys dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder den Arbeitsplatz verlassen, wenn dies zum Wohle des Kindes unbedingt nötig sein sollte. Bleiben sie der Arbeit fern, haben sie den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, damit er entsprechende organisatorische Vorkehrungen treffen kann (Art. 31 Ziff. 1 L-GAV). Solche Absenzen müssen vom Arbeitgeber, solange von der Mitarbeiterin kein Arztzeugnis beigebracht wird, nicht bezahlt werden.

Hinweis: Schwangere Mitarbeiterinnen sollten aufgrund einer möglichen Gesundheitsgefährdung des Kindes nicht in Raucherbetrieben oder Fumoirs beschäftigt werden. Selbst wenn die Mitarbeiterin einer Beschäftigung in solchen Räumlichkeiten explizit zugestimmt hat, sollte ein Arbeitseinsatz vermieden werden (Ausfluss aus der Verordnung zum Schutz vor Passivrauchen und dem Arbeitsgesetz).

Nach der Niederkunft sieht das Gesetz ein absolutes Beschäftigungsverbot von 8 Wochen vor. In dieser Zeit darf der Arbeitgeber die Mitarbeiterin auf keinen Fall arbeiten lassen, selbst wenn die Mitarbeiterin die Beschäftigung selber wünscht. Danach darf die Wöchnerin bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Hinweis: Die Mutterschaftsentschädigung ist nur geschuldet, wenn die Mitarbeiterin tatsächlich nicht arbeitet. Das absolute Arbeitsverbot besteht nur für die ersten acht Wochen nach der Geburt.

Bleibt die Mitarbeiterin auch in der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft freiwillig der Arbeit fern, dann muss der Arbeitgeber diese Zeit nicht entschädigen.

4.3. Ende Mutterschutz

Ab der 17. Woche – 113 Tage – nach der Niederkunft ist die Mitarbeiterin zur Wiederaufnahme der Arbeit im gewohnten Umfang gehalten.

4.4. Entlohnte Stillpausen

Das Stillen während der Arbeit ist den Mitarbeiterinnen während des ersten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen. Gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin in einem definierten Umfang (abgestuftes Modell) für die für das Stillen aufgewendete Zeit zu entlohnen. Dabei wird für die Anrechenbarkeit der Stillzeit als Arbeitszeit nicht zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs unterschieden.

Die minimal zu gewährende bezahlte Stilldauer beträgt:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit bis zu 4 Stunden 30 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten

Diese können als eine oder mehrere Stillzeiten bezogen werden und die Zeiten gelten für jedes Kind.

Hinweis: Diese Regelungen gelten auch für Mütter, die ihre Milch abpumpen.

5. Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers

5.1. Während der Schwangerschaft:

a) Absenzen ohne ärztliches Zeugnis

Die schwangere Mitarbeiterin darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Sie muss den Arbeitgeber jedoch jeweils umgehend informieren (Art. 31 Ziff. 1 L-GAV).

Bringt die Mitarbeiterin für ihre Absenz kein Arztzeugnis bei, dann muss der Arbeitgeber für die versäumte Arbeitszeit keinen Lohn leisten.

b) Gegen Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses (Art. 23 und 26 L-GAV)

Der Arbeitgeber muss Absenzen entschädigen, wenn die Mitarbeiterin von einem Arzt ihre Arbeitsunfähigkeit in Form eines Arztzeugnisses bestätigt bekommt.

In einem solchen Fall erfolgt die Zahlung gemäss Art. 23 L-GAV; d.h., der Arbeitgeber zahlt während der mit seiner Krankentaggeldversicherung vereinbarten Wartezeit 88% vom Bruttolohn und zieht davon die entsprechenden Sozialversicherungen ab (BGV-Abzug auf der Basis des 100%-Lohnes). Nach Ablauf der Wartezeit zahlt er 80% vom Bruttolohn, ohne davon die Sozialversicherungen abzuziehen (Ausnahme: die berufliche Vorsorge während insgesamt 3 Monaten) und erhält diese 80% von seiner Krankentaggeldversicherung in Form der Taggelder zurückerstattet.

Wichtig: Der Anteil am 13. Monatslohn muss bei der Versicherung angemeldet werden.

(Informationen zu Lohnabzügen siehe Merkblatt GastroSuisse "Sonderfälle Lohnabzüge")

c) Bei fehlender Möglichkeit einer gleichwertigen Ersatzarbeit (Art. 35b ArG):

Die letzten acht Wochen vor der Niederkunft darf der Arbeitgeber die schwangere Mitarbeiterin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht mehr beschäftigen. Er hat für diesen Zeitraum eine möglichst gleichwertige Tagesarbeit anzubieten.

Verrichtet die Schwangere eine hauptsächlich stehende oder gehende Tätigkeit, ist diese ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken. Für die restliche Zeit muss ihr eine gleichwertige sitzende Tätigkeit angeboten werden.

Betreffend gefährliche oder beschwerliche Arbeiten siehe Ziffer 4.1. Wenn der Arbeitgeber keine entsprechende Ersatzarbeit anbieten kann, hat er der schwangeren Mitarbeiterin die ausfallende Arbeitszeit mit 80% des Bruttolohnes zu entschädigen. Diese Entschädigung geht direkt zu Lasten des Arbeitgebers und lässt sich nicht versichern.

Merke: Es empfiehlt sich trotzdem, in einer solchen Situation mit der Krankentaggeldversicherung Kontakt aufzunehmen.

Lehnt die Mitarbeiterin die angebotene Ersatztätigkeit ab, muss der Arbeitgeber diese Absenz nicht entschädigen, da die Mitarbeiterin in diesem Fall nicht unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist.

5.2. Mutterschaftsentschädigung (MSE) gemäss Erwerbssersatzgesetz – EOG

Die Lohnfortzahlung nach der Geburt richtet sich, seit dem Inkrafttreten der Mutterschaftsversicherung im Juli 2005, nach den entsprechenden Regelungen im Erwerbssersatzgesetz EOG (Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft; Link: [EOG](#)).

a. Wer hat Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung?

i. Generell

Grundsätzlich haben alle Frauen, die arbeiten und dabei ein Erwerbseinkommen erzielen, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, sofern sie im Zeitpunkt der Geburt des Kindes entweder:

- Mitarbeiterinnen oder
- Selbständigerwerbende sind; oder

- im Betrieb des Ehemannes, der Familie oder des Konkubinatspartners mitarbeiten und einen Barlohn vergütet erhalten; oder
- arbeitslos sind und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder eine genügende Beitragszeit im Sinne des Arbeitslosengesetzes aufweisen; oder
- wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und deswegen Taggeldleistungen einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen, sofern dieses Taggeld auf einem vorangegangenen Lohn berechnet wurde; oder
- in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, aber keine Lohnfortzahlung oder Taggeldleistung erhalten, weil der Anspruch ausgeschöpft ist.

ii. Anspruch bei Tod von Kind oder Mutter

Stirbt das Kind während oder nach der Geburt oder wird es tot geboren, so entsteht der Anspruch auf die Entschädigung, sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Der Nachweis über die Dauer der Schwangerschaft ist in solchen Fällen durch ein ärztliches Attest zu belegen.

Stirbt hingegen die Mutter bei der Niederkunft oder während des Mutterschaftsurlaubs, so erlischt der Entschädigungsanspruch. Für den Todestag ist die Entschädigung noch geschuldet.

Merke: Falls kein Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung nach EOG besteht, dann steht der Mitarbeiterin ein gesetzlicher Lohnanspruch gemäss Art. 22 L-GAV i.V.m. Art. 324a OR zu.

b. Wann entsteht der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Anspruchsberechtigte:

- während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren. Im Falle einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf:
 - 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat;
 - 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat;
 - 8 Monate bei Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat, und
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

In einem Mitgliedstaat der EU oder der EFTA zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden berücksichtigt. Diese werden durch Einholung des Formulars E104 beim ausländischen Versicherungsträger nachgewiesen. Das Formular E104 ist im Internet unter <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00239/index.html?lang=de> abrufbar.

Die MSE wird ab dem Tag der Niederkunft ausgerichtet. Bei Spezialfällen wie frühem Kindstod oder längerem Spitalaufenthalt wende man sich an den Rechtsdienst oder an die zuständige Ausgleichskasse.

c. Dauer der Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Wenn die Mitarbeiterin die Erwerbstätigkeit während dieser Zeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt, dann endet der Anspruch vorzeitig. Die Mutterschaftsentschädigung wird für jeden Wochentag (inkl. Samstag und Sonntag) ausgerichtet.

Merke: Kündigt die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft, erhält sie die MSE für die volle Dauer der 14 Wochen bzw. 98 Tagen, auch wenn sie auf einen früheren Zeitpunkt kündigt. Nimmt die Mitarbeiterin während der 14 Wochen (bzw. der Kündigungsfrist) die Arbeit wieder auf, dann endet der Anspruch wiederum vorzeitig.

d. Höhe der Entschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens (inkl. 13. Monatslohn).

Die Entschädigung ist seit dem 1. Januar 2009 limitiert auf höchstens Fr. 196.- pro Tag, was einem AHV-pflichtigen Bruttomonatslohn von Fr. 7'350.- entspricht (Stand Mai 2011).

Hinweis: Auch bei Mehrlingsgeburten hat die Mitarbeiterin nur Anspruch auf eine MSE.

Beispiel: Die Servicefachangestellte Frau A. hat einen vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohn von Fr. 4'350.-. Die Mutterschaftsentschädigung berechnet sich daher wie folgt:

Bruttomonatslohn Fr. 4'350.- : 30 Tage	= Fr. 145.- Tagesansatz
MSE in Höhe von 80% des Tagesansatzes	= Fr. 116.-
MSE während der Maximal-Dauer (98 Tage)	= 98 x Fr. 116.- = <u>Fr. 11'368.-</u>

e. Mutterschaftsentschädigung gilt als Lohneinkommen

Die anstelle des Lohnes ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen. **Merke:** Deshalb müssen darauf entsprechende AHV/IV- und EO-Beiträge entrichtet werden.

Den Mitarbeiterinnen wird zudem der Beitrag an die Arbeitslosenversicherung abgezogen. Den Beitrag des Arbeitgebers übernimmt hingegen der Ausgleichsfonds (EO-Fonds). Sofern der Arbeitgeber anstelle des Lohnes die Mutterschaftsentschädigung bezahlt, muss er die Abzüge mit der Ausgleichskasse abrechnen.

Wie das übrige Einkommen wird deshalb auch der Betrag der direkt ausbezahlten Mutterschaftsentschädigung in das individuelle Konto der AHV, das die Ausgleichskassen für jede versicherte Person führt, eingetragen. So kann sie bei der Berechnung künftiger Renten mit berücksichtigt werden.

Hinweis: Zusätzliche Informationen zur Beitragspflicht erteilen auch die Ausgleichskassen selbst.

Wichtig: Mitarbeiterinnen, welche die Mutterschaftsentschädigung erhalten, bleiben auch während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs obligatorisch unfallversichert. Sie sind aber während dieser Zeit grundsätzlich von der Prämienzahlung befreit.

Der BVG-Beitrag wird auf der Basis vom 100%-Lohn abgezogen, es sei denn, die Mitarbeiterin will diesen auf 80% anpassen lassen.

f. Wer beantragt die Mutterschaftsentschädigung?

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann von den folgenden Personen bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht werden:

- **von der Mutter:**
 - via Arbeitgeber, wenn sie unselbständig erwerbend ist;
 - direkt bei der AHV-Ausgleichskasse, wenn sie selbständig erwerbend, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist;
- **vom Arbeitgeber:** – sofern die Mitarbeiterin es unterlässt, den Anspruch via Arbeitgeber geltend zu machen (vgl. oben) und er während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet;
- **von Angehörigen:** – wenn die Mutter ihren Unterhalts- oder Unterstützungspflichten nicht nachkommt.

Bei den im Zeitpunkt der Niederkunft angestellten, arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Müttern bescheinigt der aktuelle bzw. der letzte Arbeitgeber:

- die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- den für die Bemessung der Mutterschaftsentschädigung massgebenden Lohn sowie
- den von ihm während der Dauer des Taggeldbezuges ausgerichteten Lohn.

Der Anmeldung sind amtliche Ausweisschriften beizulegen, aus denen die Personalien der Anspruchsberechtigten ersichtlich sind, sowie das Familienbüchlein oder die Geburtsurkunde des Neugeborenen. Sofern das Kind verfrüht zur Welt kommt oder tot geboren wird, ist der Anmeldung ein ärztliches Attest beizulegen, welches über die Dauer der Schwangerschaft Auskunft gibt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann bis 5 Jahre nach Ablauf des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs geltend gemacht werden. Danach erlischt er ohne weitere Ansprüche.

In der Regel beantragt der Arbeitgeber die MSE. Die Anmeldung erfolgt mit dem entsprechenden Formular bei der AHV-Ausgleichskasse. Die Anmeldeformulare können bei GastroSocial in Aarau bezogen oder von der Homepage der AHV heruntergeladen werden.

Link: <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00237/index.html>.

Arbeitslosigkeit: Ist eine ehemalige Mitarbeiterin im Zeitpunkt der Niederkunft arbeitslos, hat der letzte Arbeitgeber die Dauer des Arbeitsverhältnisses und den während dieser Zeit ausgerichteten Lohn zu bescheinigen. In diesem Fall beantragt die Mitarbeiterin die MSE. Der Anspruch auf MSE kann wiederum bis 5 Jahre nach der Niederkunft geltend gemacht werden.

g. Durch wen erfolgt die Auszahlung der MSE?

Leistet der **Arbeitgeber** der Mitarbeiterin für die Dauer des Anspruchs eine Lohnfortzahlung, so zahlt die zuständige Ausgleichskasse die Mutterschaftsentschädigung dem Arbeitgeber aus.

Die Anspruchsberechtigte kann – bei Differenzen mit dem Arbeitgeber oder wenn besondere Umstände vorliegen – die direkte Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung durch die Ausgleichskasse verlangen, zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig oder säumig ist oder wenn er keine Kenntnis von Tatsachen erhalten soll, die eine andere Erwerbstätigkeit der Mitarbeiterin betreffen wie Lohnhöhe, selbständige Erwerbstätigkeit.

Bei den übrigen Fällen zahlt die **Ausgleichskasse** die Mutterschaftsentschädigung direkt an die Anspruchsberechtigte oder an die auszahlungsberechtigte Person aus. Die Anspruchsberechtigte kann verlangen, dass die Entschädigung ihren unterhalts- oder unterstützungsberechtigten Angehörigen ausbezahlt wird.

In der Regel richtet die AHV-Ausgleichskasse die MSE dem Arbeitgeber aus, solange die Mitarbeiterin bei ihm angestellt ist. Damit ist auch gewährleistet, dass Quellensteuer und berufliche Vorsorge vom Arbeitgeber korrekt abgerechnet werden können. Die Mitarbeiterin kann – bei Differenzen mit dem Arbeitgeber oder wenn besondere Umstände vorliegen (z.B. wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig ist) – die direkte Auszahlung der MSE durch die Ausgleichskasse verlangen. Die MSE wird am Ende des Monats nachschüssig ausbezahlt.

Sonderfall: Beträgt die Entschädigung weniger als Fr. 200.- pro Monat, so wird sie am Ende des Mutterschaftsurlaubs ausbezahlt.

h. Zusammenfallen von Leistungen anderer Sozialversicherungen mit der Mutterschaftsentschädigung

Besteht bei der Geburt des Kindes ein Anspruch auf Taggelder der:

- Arbeitslosenversicherung;
- Invalidenversicherung;
- Unfallversicherung;
- Militärversicherung oder auf
- Entschädigung für Dienstleistende,

geht die Mutterschaftsentschädigung diesen vor. Sie entspricht mindestens dem bisher bezogenen Taggeld.

6. Ferienkürzung (Art. 329b Abs. 3 OR und Art. 329f OR)

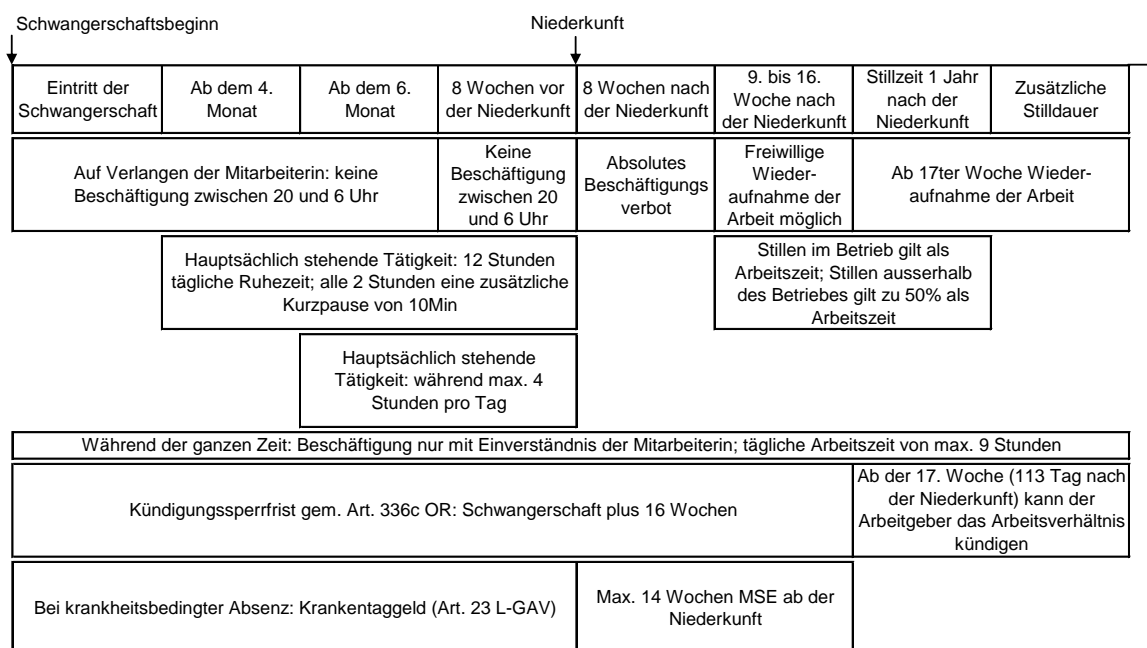
Ist die Mitarbeiterin während längerer Zeit wegen der Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, darf der Arbeitgeber ihren Ferienanspruch unter Umständen kürzen.

Weitere Informationen zum Thema enthält das GastroSuisse Merkblatt zur "Kürzung der Ferien", welches kostenlos bei GastroSuisse bezogen (Tel. 0848 377 111 / Fax 0848 377 112 / E-Mail info@gastrouisse.ch) oder im Internetportal GastroProfessional heruntergeladen werden kann:

<http://www.gastroprofessional.ch/de/gastroprofessional/mitarbeiter-recht/merkblaetter-rechtsdienst/>

Merke: Während der ganzen Dauer des "Mutterschaftsurlaubes", d.h. während maximal 14 Wochen bzw. 98 Tagen nach der Niederkunft, behält die Mitarbeiterin ihren vollen Ferienanspruch.

7. Zusammenfassung



Weitere Informationen

Weitere Merkblätter des Rechtsdienstes sind auf der Homepage von GastroSuisse <http://www.gastrouisse.ch/de/gastrouisse/rechtsauskunft/aktuell/?&cmspid=516> aufgeschaltet.

Telefonische Auskünfte zu arbeitsrechtlichen Fragen rund um das Gastgewerbe erhalten **Mitglieder von GastroSuisse** in der unentgeltlichen Rechtsberatung, jeweils von Montag bis Donnerstag von 9.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter:

Telefon 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder E-Mail info@gastrouisse.ch. Dieses Informationsblatt wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.