

Entlastung für werdende Mütter

Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub beschäftigen sowohl Angestellte als auch Arbeitgeber, wenn sie eintreten. Mehrere Beiträge zum Thema sollen Klarheit schaffen – für beide Seiten.

Seit 2005 ist die Mutterschaftsversicherung in Kraft. Ein Anspruch besteht, wenn die werdende Mutter in den neun Monaten vor der Geburt gemäss Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetz versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig war. Zeiten, in denen die Angestellte (teil-)arbeitsunfähig war, werden den Erwerbszeiten gleichgestellt. Ausschlaggebend ist dann in der Regel die Tatsache, dass die Versicherte infolge krankheits- oder unfallbedingter Unterbrechung beziehungsweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit Taggelder der Invalidenversicherung (IV) oder des Kranken- oder Unfallversicherers bezieht.

Der Anspruch auf Leistungen der Mutterschaftsversicherung entsteht am Tag der Geburt des Kindes und ist unabhängig von der Schwangerschaftsdauer. Wird das Kind tot geboren oder stirbt es bei der Geburt, besteht ebenfalls ein Anspruch, sofern die Mutter mindestens in der 24. Schwangerschaftswoche war (ärztliches Attest nötig).

Aufschub der Mutterschaftsentschädigung

Muss das Neugeborene nach der Geburt während mindestens drei Wochen im Spital bleiben oder in dieser Zeit ins Spital gebracht werden, kann ein Aufschub der Entschädigungen beantragt werden, bis das Kind nach Hause kann. Strittig ist, ob für diese Zeit des Aufschubs ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht.

Die Entschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das die Mutter unmittelbar vor der Niederkunft erzielt hat, wobei ein Höchstbetrag von 196 Franken pro Tag vorgesehen ist. Ausnahmeregelungen können für Frauen gelten, die bis zur Geburt Taggelder der IV, der Kranken-, Unfall- oder Arbeitslosenversicherung bezogen haben. Zur Mutterschaftsentschädigung werden keine Zulagen für Kinder oder beispielsweise Betreuungskosten gewährt. Der 13. Monatslohn ist bereits enthalten, wobei Ausnahmen vorliegen können, wenn der Arbeit-

geber den vollen Lohn bezahlt – diese Lohn-differenz ist dann auch für die Berechnung des 13. Monatslohns massgebend.

Sonderregelung nach Gesamtarbeitsvertrag

Art. 35 des Gesamtarbeitsvertrags der Drogisten sieht eine Besserstellung vor: Bis zu einem durchschnittlichen Bruttoerwerbseinkommen von 3500 Franken pro Monat erhält die Angestellte 100 Prozent ihres bisherigen Verdienstes als Entschädigung. Die Differenz von 20 Prozent ist vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer Lohnsumme über 3500 Franken erhält die Mutter 90 Prozent ihres Gehalts ausgerichtet, bis zum Höchstbetrag – im Minimum aber 3500 Franken pro Monat. Diese Lösung ist für Löhne an der unteren Einkommensgrenze vorteilhaft.

Ende des Anspruchs

Der Anspruch endet spätestens 14 Wochen nach dessen Beginn. Nimmt die Mutter die Erwerbstätigkeit früher wieder auf, endet der Anspruch vorher. Der Arbeitsvertrag läuft in seiner ursprünglichen Fassung weiter, die junge Mutter hat also ein Anrecht darauf, im bisherigen Umfang an den Arbeitsplatz zurückkehren. Es besteht jedoch kein Anspruch auf eine Reduktion des Arbeitspensums. Stimmt der Arbeitgeber einer solchen nicht zu, bleibt der jungen Mutter nichts anderes übrig, als im bisherigen Umfang weiterzuarbeiten oder zu kündigen. Es ist ratsam, frühzeitig das Gespräch zu suchen und eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Der Beruf der Drogistin eignet sich, um in niedrigem Pensum die Tätigkeit gewinnbringend weiterzuführen. Eine Reduktion ist meist für eine beschränkte Zeit gewünscht. Ein Entgegenkommen vonseiten der Arbeitgeber wird von jungen Müttern sehr geschätzt, vertieft die Loyalität zum Unternehmen und fördert glückliche, leistungsbe-reite Angestellte, was wohl im beidseitigen Interesse sein dürfte.

Regula Steinemann



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.

