

Schwanger und arbeitslos

Schwangere Arbeitslose müssen bis zwei Monate vor der Geburt aktiv eine neue Stelle suchen. Sie müssen mit einem Arztzeugnis beweisen, dass sie eine Arbeit annehmen könnten. Während der 2 Jahre Rahmenfrist stehen insgesamt 44 Taggelder (maximal 30 Tage am Stück) für Krankheit und Schwangerschaft zur Verfügung.

Nach der Niederkunft haben Arbeitslose Anrecht auf den gesetzlichen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub (AHV/EO). Diese Taggelder werden aber nicht von der Arbeitslosenversicherung sondern über die AHV-Ausgleichskasse ausbezahlt. Die Frau muss sich selber bei der AHV-Ausgleichskasse ihres Wohnkantons anmelden!

Adressen:

AHV-Ausgleichskasse Basel-Stadt

Wettsteinplatz 1 4021 Basel Tel. 061 685 22 22

AHV-Ausgleichskasse Baselland

Hauptstr.109 4102 Binningen Tel. 061 425 25 25

⇒ **Mehr zum Thema Arbeitslosigkeit** finden Sie in unserem Faltblatt „arbeitslos“

Stellenbewerbung

Bei der Stellenbewerbung müssen Sie auf die Frage ob Sie schwanger sind, nur dann wahrheitsgemäss antworten, wenn eine Schwangerschaft Sie für die Arbeit ungeeignet machen würde (z.B. Tänzerin, Fotomodell oder körperlich sehr anstrengende Arbeit). Das Gleichstellungsgesetz (GIG Art. 3) verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung bei der Anstellung aufgrund einer Schwangerschaft.

⇒ **Mehr zum Thema Gleichstellungsgesetz** finden Sie im Internet-Ratgeber der Kontaktstelle für Arbeitslose und der Gewerkschaft IGA

<http://viavia.ch/ratgeber/>

und auf der Webseite der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz:

<http://www.gleichstellungsgesetz.ch/>

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht wird im Obligationenrecht (OR, Art. 319 bis Art. 362), im Arbeitsgesetz (ArG) und im Gleichstellungsgesetz (GIG) geregelt.

Oft gelten aber andere (bessere!) Bedingungen: z.B. wenn Sie öffentlich-rechtlich bei Gemeinde, Kanton oder Bund angestellt sind, oder wenn Sie einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen, z.B. im Gastgewerbe.

Wichtig: Klären Sie ab, was für Sie gilt!

Kündigung

Während der Probezeit: (maximal 3 Monate nach OR Art. 335) gilt der spezielle Kündigungsschutz für Schwangere nicht! **Aber** wenn die Schwangerschaft der Kündigungsgrund ist, dann ist die Kündigung **diskriminierend** (GIG Art.9), auch wenn sie während der Probezeit erfolgt. Es kann eine Entschädigung eingefordert werden (max. 6 Mt.-Löhne).

Kündigungsschutz: während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf Ihnen auf keinen Fall gekündigt werden (OR Art. 336c)! Oft werden Schwangere gedrängt, selber zu kündigen. Auch wenn Sie nach der Geburt nicht mehr arbeiten möchten, sollten Sie sich nicht drängen lassen und erst nach der Geburt kündigen.

Schwanger während der Kündigungsfrist: wenn Ihnen gekündigt wurde und Sie während der Kündigungsfrist schwanger werden, bleibt die Kündigung gültig. Die Kündigungsfrist wird aber unterbrochen und läuft erst 16 Wochen nach der Geburt wieder weiter. Diese Sperrfrist kann nicht umgangen werden. Sie können nicht auf diese Verlängerung verzichten und sich beim Arbeitsamt anmelden. Das Arbeitsamt würde Ihnen in diesem Fall keine Taggelder ausbezahlen.

Wenn Sie selber kündigen wollen: Kündigen Sie erst nach der Geburt. Während der ersten 16 Wochen nach der Geburt müssen Sie nicht zur Arbeit zurück. D.h. auch mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist besteht kein Risiko, dass Sie nochmals zur Arbeit antreten müssten (ArG Art. 35a).

Arbeitszeit

- Schwangere und Stillende dürfen nicht mehr als neun Stunden täglich arbeiten.
- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere dürfen die Arbeit auf blosser Anzeige hin verlassen oder ihr fernbleiben.

Überstunden: Seit 01.08.00 gilt das neue ArG. Zuvor waren Überstunden für Schwangere verboten. Dieser Schutz fällt nun weg. Allerdings können Sie sich auf die zuvor genannten Grundsätze berufen.

Abend- und Nachtarbeit: Neu kann jeder Betrieb ohne Bewilligung eine Abendarbeitszeit bis um 23h einführen. Für die Abendarbeitszeit gibt es keine Zuschläge! Nachtarbeit und damit das Recht auf 10% Freizeitkompensation bzw. 25% Zuschlag gibt es erst nach 23 Uhr. Einziger Schutz für Schwangere: ab dem 8. Monat dürfen Sie nur noch in der Tagesarbeitszeit (bis 6-20 h) beschäftigt werden.

Wichtig: Wenn der Arbeitgeber Ihnen in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten keine Arbeit während der Tagesarbeitszeit zuteilen kann, können Sie zu Hause bleiben. Der Arbeitgeber schuldet Ihnen aber nur 80% des Grundlohnes.

Schwere Arbeit

Stehende Arbeit: bei vorwiegend stehender Arbeit haben Sie ab dem vierten Monat Anrecht auf zusätzliche Pausen. Ab dem sechsten Monat dürfen Sie nicht mehr als vier Stunden täglich stehend arbeiten.

Gefährliche oder beschwerliche Arbeit: der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass bei der Arbeit keine Gefahr für Mutter und Kind besteht. D.h. beispielsweise keine Arbeit unter Einwirkung von Hitze, Kälte, Erschütterungen, schädlichen Stoffe, Strahlen, oder Lärm, keine schweren Lasten. In der **Mutterschutzverordnung** des ArG wird genauer definiert, welche Arbeiten unzumutbar sind.

Wichtig: auch bei stehender, gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit gilt: wenn der Arbeitgeber die Vorschriften nicht einhalten kann, ist er Ihnen 80% des Grundlohnes schuldig.

Elternurlaub

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub:

Für die Mutter gilt: während 14 Wochen (98 Tagen) wird 80% des Lohns ausbezahlt. Wenn in einer Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, der einen besseren Mutterschaftsurlaub vorschreibt (z.B. im Gastgewerbe) gilt die Regelung des GAV.

Für den Vater gilt: Erwerbstätige Väter haben in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes Anspruch auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub (maximal 14 Taggelder). Als Entschädigung für den Verdienstaufschlag erhalten sie 80% des durchschnittlichen. AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens vor der Geburt, höchstens aber 196 Franken pro Tag.

Wer hat Anspruch? AHV-versicherte Arbeitnehmerinnen, Selbständigerwerbende, im Betrieb des Ehemannes, der Familie oder des Konkubinatspartners Mitarbeitende, versicherte Arbeitslose, wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität Arbeitsunfähige. Wenn die Mutter vor Ablauf der 14 Wochen wieder zu arbeiten beginnt (auch nur teilweise), erlöscht der Anspruch auf Taggeld ganz.

Wie wird gerechnet? Der maximale Anspruch sind 98 Taggelder zu Fr. 172 (entspricht einem Monatslohn von Fr. 6.450).

Ein Beispiel:

Bruttolohn vor Geburt: Fr. 5.250

- geteilt durch 30 = Fr. 175

- davon 80% = Fr. 140

Anspruch: max 98 mal Fr. 140

Woher kommt das Geld? Der Arbeitgeber bezahlt die Lohnfortzahlung an die Arbeitnehmerin und bekommt seinerseits von der kantonalen Ausgleichskasse das Geld ausbezahlt - so wie bei den Kinderzulagen.

Wenn die Auszahlung nicht über den Arbeitgeber möglich ist, kann das Taggeld direkt an die Mutter ausbezahlt werden (z.B. bei Arbeitslosigkeit).

Stillen

Im ersten Lebensjahr des Kindes ist der Mutter die für das Stillen oder Abpumpen von Milch notwendige Zeit freizugeben.

Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes **als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:**

- tägl. Arbeitszeit bis 4 Stunden: mind. 30 Min.
- tägl. Arbeitszeit über 4 Stunden: mind. 60 Min.
- tägl. Arbeitszeit über 7 Stunden: mind. 90 Min. (Verordnung 1 zum ArG, Art. 60).

Auch für Stillende gilt: keine gefährliche oder beschwerliche Arbeit oder 80% des Grundlohns.

Krankes Kind etc.

Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten haben besondere Rechte (ArG Art. 36):

- bei einem kranken Kind unter 15 Jahren muss der Arbeitgeber die zur Betreuung nötige Zeit (max. drei Tage pro Fall) freigegeben. Die Krankheit des Kindes muss mit einem Arztzeugnis belegt werden.
- beim Festlegen der Arbeitszeiten und beim Verordnen von Überzeitarbeit ist auf die Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.
- Arbeitgeber/innen mit Familienpflichten können eine Mittagspause von mindestens 1 1/2 Stunden verlangen.

Beratung und Selbsthilfe

Beratung und Projekte zu allen Fragen rund um Arbeitslosigkeit: **Kontaktstelle für Arbeitslose**, Klybeckstrasse 95, 4057 Basel, Tel. 061 691 24 36, info@kstbasel.ch; www.kstbasel.ch

Gewerkschafte dich! Nur gemeinsam können wir die Arbeitswelt verändern:

Gewerkschaft IGA – www.viavia.ch/iga



Interprofessionelle
Gewerkschaft der ArbeiterInnen

Kleinhüningeranlage 3 4057 Basel
Tel. 061 681 92 91 iga@viavia.ch
www.viavia.ch/iga

Schwangerschaft Elternschaft Arbeit und Geld



Januar 2021