

## Thema: Schwangere Arbeitnehmerinnen (Teil 2)

Ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens mitzuteilen? Dürfen schwangere Frauen der Arbeit fern bleiben? Welche Auswirkungen hat dies auf ihren Lohnanspruch? Hat die Arbeitnehmerin bei einer Schwangerschaft trotz Absenzen einen Ferienanspruch im bisherigen Umfang? Kann das Arbeitsverhältnis trotz bestehender Schwangerschaft beendet werden?

Die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin stellt den Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen.

### **Arztzeugnis**

Der Arbeitgeber hat das Recht, von der Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis zu verlangen, welches die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Wenn der Arbeitgeber auf Grund objektiver Anhaltspunkte ein Arztzeugnis bezweifelt, kann er von der Arbeitnehmerin verlangen, sich bei einem Vertrauensarzt der Firma auf seine Kosten untersuchen zu lassen. Um allfällige diesbezügliche Diskussionen mit der Arbeitnehmerin möglichst zu vermeiden, empfiehlt es sich, diese beiden Punkte ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

### **Dauer der Lohnfortzahlung**

Die Dauer der Lohnfortzahlung berechnet sich pro Dienstjahr. Sie ist grundsätzlich abhängig von der Anstellungsdauer, sofern vertraglich nicht etwas anderes geregelt ist. Im ersten Dienstjahr sieht das Gesetz eine Lohnfortzahlung von drei Wochen vor. In den weiteren Jahren verlängert sie sich entsprechend. Dabei werden unverschuldete Absenzen aus verschiedenen Gründen, z.B. wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Behördenpflicht, zusammengezählt.

### **Taggeldversicherung**

Viele Arbeitgeber haben eine Taggeldversicherung für ihre Arbeitnehmenden abgeschlossen. Eine solche ersetzt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, sofern dies schriftlich vereinbart ist, die Versicherung für die Arbeitnehmerin gleichwertig ist und die Arbeitnehmerin ein direktes Forderungsrecht gegenüber der Versicherung hat. Es empfiehlt sich, frühzeitig abzuklären, ob die Taggeldversicherung Leistungen bei Schwangerschaft erbringt, da dieses Risiko ausgeschlossen werden kann.

Ob eine Taggeldversicherung mit der Lohnfortzahlungspflicht gleichwertig ist, hängt von der Gesamtheit der Leistungen ab. In der Regel wird eine Taggeldversicherung als gleichwertig anerkannt, welche innert 900 Tagen während maximal 720 Tagen 80 % des Lohnes bezahlt, wenn der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt.

Die meisten Taggeldleistungen werden erst nach einer Wartefrist von z.B. 30 oder 60 Tagen ausgerichtet. Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt haben, hat der Arbeitgeber während der Wartefrist die Lohnfortzahlung selber zu leisten.

### **Ferien**

Ist eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft drei volle Monate arbeitsunfähig, darf der Arbeitgeber die Ferien der Mitarbeiterin um einen Zwölftel des Jahresferienanspruchs kürzen. Für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung kann der Ferienanspruch um ein weiteres Zwölftel gekürzt werden. Für die ersten zwei Monate der Arbeitsunfähigkeit sowie bei angebrochenen Monaten darf der Ferienanspruch nicht gekürzt werden.

### **Kündigung**

Der Arbeitgeber darf schwangere Arbeitnehmerinnen während der gesamten Dauer der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Geburt des Kindes nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Spricht der Arbeitgeber während dieser Zeit trotzdem eine Kündigung aus, so ist diese nichtig. Sie entfaltet keine Wirkung, auch nicht nach Ablauf der Sperrfrist. Der Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwangerschaft hat.

Während der Probezeit gilt das Kündigungsverbot nicht, d.h. in dieser Zeit ist eine Kündigung auch möglich, wenn eine Arbeitnehmerin schwanger ist. Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft auf einen Termin nach Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, ist die Kündigung gültig. Die Kündigungsfrist steht jedoch während der ganzen Sperrfrist still und läuft erst nach deren Ablauf, d.h. ab der 17. Woche nach der Geburt des Kindes weiter. Eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen ist trotz Schwangerschaft möglich.

Die Arbeitnehmerin hat das Recht, das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft aufzulösen unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsvorschriften. Sie kann mit dem Arbeitgeber auch einen Aufhebungsvertrag abschliessen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung verliert, wenn vor der Geburt des Kindes das Arbeitsverhältnis aufgelöst und kein neues begründet wird.

### **Fazit**

Wenn eine Arbeitnehmerin schwanger wird, sehen das Arbeitsgesetz und das Obligationenrecht diverse spezielle Regelungen zum Schutz der Schwangeren vor. Diese Regelungen sind zum Teil ziemlich komplex und nicht in jedem Fall gleich anwendbar. Es ist nützlich, wenn der Arbeitgeber weiss, in welchen Bereichen zusätzliche Regelungen bestehen.

**Autorin: Flandrina Helbling-Martin, lic. iur. Rechtsanwältin**