



SCHUTZ DER ARBEITNEHMERINNEN BEI SCHWANGER- UND MUTTERSCHAFT

1. Zeitlicher Kündigungsschutz

1.1 Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c OR

Nach Ablauf der (maximal drei Monate dauernden) Probezeit ist während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt eine Kündigung durch die Arbeitgebenden nichtig, d.h. sie hat keinerlei Wirkung und muss nach Ablauf dieser Sperrfrist wiederholt werden, ansonsten besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Ob die Arbeitnehmerin weiss, dass sie schwanger ist, ist nicht von Bedeutung. Dieser zeitliche Kündigungsschutz greift auch, wenn die Schwangerschaft erst später festgestellt wird und die Arbeitnehmerin im Kündigungszeitpunkt noch gar nicht um ihre Schwangerschaft wusste. Entscheidend für den Beginn des Kündigungsschutzes ist die **Befruchtung der Eizelle** (Bsp.: Kündigung erfolgt am 04.04.2021, Arbeitnehmerin erfährt am 08.04.2021, dass sie seit einem Monat schwanger ist, Kündigung ist nichtig und kann erst 16 Wochen nach der Geburt des Kindes wiederholt werden).

Erfolgt die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft, wird die Kündigungsfrist durch die Schwangerschaft unterbrochen und läuft erst 16 Wochen nach der Geburt weiter. Die Kündigung ist in diesem Fall gültig (Bsp.: Kündigung erfolgt am 13.01.2021, 2 Monate Kündigungsfrist, Schwangerschaft beginnt am 08.02.2021, Kind kommt am 5. November auf die Welt, Sperrfrist von 16 Wochen endet am 25.02.2022, Kündigungsfrist läuft dann weiter und endet am 31.04.2022).

1.2 Ausnahmen

Der Kündigungsschutz findet keine Anwendung bei:

- einer Kündigung während der Probezeit,
- einer Kündigung durch die Schwangere,
- einer fristlosen Auflösung aus wichtigem Grund,
- einer Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvereinbarung).

Ausserdem wird ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund einer Schwangerschaft oder Niederkunft (Geburt) nicht verlängert, sondern endet mit dessen Befristung.

2. Lohnzahlung bei krankheitsbedingten Absenzen während der Schwangerschaft

Die Lohnzahlung bei krankheitsbedingten Absenzen während der Schwangerschaft richtet sich nach Art. 324a Abs. 3 in Verbindung mit Art. 324a Abs. 1 OR. Gemäss diesen Bestimmungen müssen Arbeitgebende während einer bestimmten Zeit den Lohn weiterbezahlen. Diese Zahlungen richten sich im Raum Basel nach der sog. Basler Skala, sofern nichts anderes vereinbart ist:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit während Schwangerschaft
1. Dienstjahr (grundsätzlich ab dem 4. Anstellungsmonat)	3 Wochen
2. – 3. Dienstjahr	2 Monate
4. – 10. Dienstjahr	3 Monate
11. – 15. Dienstjahr	4 Monate
16. – 20. Dienstjahr	5 Monate
Ab dem 21. Dienstjahr	6 Monate

Arbeitgebende können auch eine (kollektive) Krankentaggeldversicherung (KTGV) abschliessen, die mindestens gleichwertige Leistungen erbringt.

3. Arbeitsgesetzliche Schutzbestimmungen

Abwesenheiten: Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Wenn Sie sich unwohl fühlen, dürfen Sie zu Hause bleiben oder den Arbeitsplatz verlassen. Um für diese Zeit jedoch Lohn zu erhalten, müssen Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit mittels Arztzeugnis belegen.

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten: Schwangere Frauen und stillende Mütter sind so zu beschäftigen, dass ihre und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Besteht ein gesundheitliches Risiko, hat die Schwangere einen Anspruch auf eine gleichwertige Ersatzarbeit. Kann eine solche nicht zugewiesen werden, besteht ein Anspruch auf 80% des Lohnes.

Beschäftigungsverbot: Während acht Wochen nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot, das heisst die Arbeitnehmerin darf nicht arbeiten – auch nicht mit ihrer Einwilligung. Nach Ablauf der acht Wochen kann die Arbeitnehmerin bis 16 Wochen nach der Geburt nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

4. Mutterschaftsversicherung

Seit 1. Juli 2005 richtet sich die Lohnzahlung bei Mutterschaft nach dem Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) und dessen Verordnung (EOV). Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben alle Frauen, die im Zeitpunkt der Niederkunft:

- Arbeitnehmerinnen oder
- Selbständigerwerbende sind; oder
- im Betrieb des Ehegatten, der Familie oder des Konkubinatspartners mitarbeiten und einen Barlohn vergütet erhalten; oder
- arbeitslos sind und entweder ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsvoraussetzung für ALV-Taggelder erfüllen, 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.

Mütter, die Taggelder von einer kantonalen Arbeitslosenhilfe beziehen oder von der Sozialhilfe unterstützt werden, haben hingegen keinen Anspruch.

4.1 Voraussetzungen

Grundvoraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ist die Geburt eines lebensfähigen Kindes oder eine **Schwangerschaft von mindestens 23 Wochen** Dauer. Bei einer mindestens 23-wöchigen Schwangerschaft besteht der Anspruch auch dann, wenn das Kind tot geboren wird oder nach der Geburt stirbt (24+0).

Als weiteres Erfordernis müssen die Anspruchsberechtigten während 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert gewesen sein.

Bei einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf:

- 8 Monate bei einer Geburt zwischen der 36. und 40. Schwangerschaftswoche.
- 7 Monate bei einer Geburt zwischen der 32. und 36. Schwangerschaftswoche.
- 6 Monate bei einer Geburt vor der 32. Schwangerschaftswoche.

In dieser Zeit muss während mindestens **fünf Monaten** eine **Erwerbstätigkeit** ausgeübt worden sein. Versicherungs- und Beschäftigungszeiten in EU- und/oder EFTA-Staaten werden angerechnet, müssen aber vom ausländischen Versicherungsträger mit dem Formular E 104 belegt werden.

Wenn eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllt, folgt die Lohnfortzahlung den gleichen Regeln wie bei der unverschuldeten Arbeitsverhinderung (vgl. vorne Ziff. 2).

4.2 Umfang

Der Anspruch beginnt mit dem Tag der Geburt (Art. 16c EOG) und endet spätestens am 98. Tag nach Beginn (= 14 Wochen). Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung dauert somit längstens 14 Wochen ab der Geburt. Wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit früher wieder aufnimmt, endet der Anspruch vorzeitig (Art. 16e EOG). Das Taggeld beträgt 80% des vor Beginn des Entschädigungsanspruches durchschnittlich erwirtschafteten Erwerbseinkommens, maximal aber CHF 220.- pro Tag (Art. 16f EOG). Die Auszahlung erfolgt monatlich. Nicht berücksichtigt werden Einkommensverminderungen infolge von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Reduktion des Pensums während der Schwangerschaft.

- Die Mutterschaftsentschädigung schliesst den Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung, der Unfallversicherung und der Militärversicherung aus.
- Die Mutterschaftsentschädigung wird wie Erwerbseinkommen behandelt, weshalb darauf ebenfalls Sozialabzüge (AHV/IV/EO, ALV, BVG) zu entrichten sind. Auch KTG-Prämien sind grundsätzlich weiterhin geschuldet, es sei denn die Versicherungsbedingungen sähen etwas Anderes vor. Nicht geschuldet sind Unfallversicherungsprämien (Art. 115 UVV).

4.3 Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Seit dem 1. Juli 2021 gilt bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen eine neue Regelung, die anstelle des davor geltenden Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung tritt.

Neu verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, höchstens jedoch um 56 Tage. Die Voraussetzungen dafür sind:

- Das Neugeborene verweilt unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital. Dies ist durch ein Arztzeugnis zu belegen (Art. 24 EO); und
- Die Mutter weist nach, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Art. 16c Abs. 3 lit. a und b EOG).

5. Mutterschaftsvereinbarung

Es empfiehlt sich, die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub frühzeitig und schriftlich zu klären. Dies schafft Klarheit und beugt Diskussionen und Konflikten vor. Eine Möglichkeit dafür ist, dass eine Mutterschaftsvereinbarung erstellt wird, welche die Anstellung nach dem Mutterschaftsurlaub regelt. Sie ist eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag und regelt beispielsweise das Pensum bei der Rückkehr. Eine Mustervereinbarung ist unter <https://www.mamaworkrights.ch/glossar/#Mutterschaftsvereinbarung> zu finden.

6. Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter:

- <https://ak-bs.ch/themen/mutterschaftsentschadigung/>
- [Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt - Mutterschutz \(bs.ch\)](#)
- <https://www.mamaworkrights.ch/> (Informationen und Beispiele in verschiedenen Sprachen)

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09