

---

## **Mutterschaftsentschädigung**

### **Aufschub des Mutterschaftsurlaubs: Wie wird die Mutter entschädigt?**

---

**Bei verlängertem Spitalaufenthalt des Neugeborenen um mehr als 3 Wochen nach der Geburt kann die Mutter die Mutterschaftsentschädigungen aufschieben. Es stellt sich die Frage, wer die Mutter in dieser Zeit für den Lohn entschädigt. Handelt es sich um Arbeitsunfähigkeit, gesetzliche Verpflichtung, eine Abwesenheit aus Gründen, die in der Person liegen oder um unbezahlten Urlaub?**

#### **Gesetzliche Situation**

Gemäss Art. 16c Abs. 2 EOG kann die Mutter bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind nach Hause kommt.

Laut geltendem Arbeitsgesetz darf die Mutter während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht arbeiten. Bis zur 16. Woche darf sie nicht zur Arbeit gezwungen werden, sie kann jedoch auf ihren Wunsch zwischen der 8. und 16. Woche beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Mutterschaftsentschädigung wurde Art. 324a OR. geändert. Neu hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin nur noch bei Schwangerschaft (bisher: Schwangerschaft und Niederkunft) den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

#### **Ziel des Mutterschaftsurlaubs**

Der Mutterschaftsurlaub hat zum Ziel, dass sich die Mutter nach den Anstrengungen der Schwangerschaft und der Geburt ausruhen kann und genügend Zeit hat, um sich in den ersten Lebensmonaten um das Neugeborene zu kümmern. Muss das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen länger im Spital bleiben, wird die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, in dem sich die Mutter zuhause intensiv um ihr Kind kümmern kann, verkürzt.

Aus diesem Grund hat die Mutter aus rechtlicher Sicht die Möglichkeit, den Anfang der Mutterschaftsentschädigung auf den Tag zu verschieben, an dem sie das Kind nach Hause nehmen kann. Genau ab diesem Moment beginnen die Taggeldauszahlungen für 98 Tage (14 Wochen).

#### **Lohnfortzahlung: 3 Varianten**

Auch wenn das Prinzip des Aufschubs des Mutterschaftsurlaubs im Gesetz verankert ist, bestehen gewisse Lücken betreffend Entschädigung in dieser Zeit.

Zu erwähnen ist, dass der Aufschub der Mutterschaftsentschädigung auf freiwilliger Basis erfolgt, die junge Mutter ist dazu nicht verpflichtet.

## 1. Variante: Anwendung von Artikel 324b OR

Insbesondere Artikel 324b OR kann hinzugezogen werden, bei dem der Arbeitgeber auf Grund einer gesetzlichen Vorschrift mindestens 80% des Lohnes zu entrichten hat. Diese Variante findet insbesondere in der Westschweiz Anklang und hat den Vorteil, dass sie sehr einfach umsetzbar ist und den sozialen Schutz der ohnehin schon schwer belasteten Mutter verstärkt.

Man muss sich jedoch bewusst sein, dass diese Variante den Mutterschaftsurlaub und damit die Lohnfortzahlung und/oder den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung auf mehr als 16 Wochen nach der Geburt verlängert.

## 2. Variante: Befreiung der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Artikel 324a OR

Der aktuelle Artikel 324a Absatz 3 OR (geändert bei der Einführung der Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG) erwähnt nur noch die Schwangerschaft (früher: Schwangerschaft und Niederkunft). Man könnte sich darauf berufen, dass der Arbeitgeber mit der Einführung der Mutterschaftsentschädigung von seiner Verpflichtung, den Lohn nach der Niederkunft fortzuzahlen, ganz befreit ist und somit weder Art. 324a noch Art. 324b OR anwendbar ist.

Diese Variante wird von den Deutschschweizer Autoren vertreten und stützt sich auf die Entstehungsgeschichte der Mutterschaftsentschädigung.

Schliesslich ist es die Mutter, die ihre Wahl treffen muss, denn der Aufschub der Entschädigung ist nur eine Möglichkeit, kein Muss. Die Periode des Aufschubs wird dann als unbezahlter Urlaub betrachtet und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die entsprechenden Lohnzahlungen zu entrichten.

## **Schlussfolgerungen**

Eine solche Gesetzeslücke wird früher oder später durch die Rechtsprechung geklärt. Bis zur Klärung der Rechtslage ist es empfehlenswert, diese Frage im Personalreglement zu behandeln und eine klare Sozialpolitik für den Arbeitnehmer festzulegen. Im Reglement soll definiert werden, ob der Arbeitgeber einen solchen Aufschub des Mutterschaftsurlaubs entschädigt oder nicht, und wenn ja zu welchem Prozentsatz (80%- 100%) und wie lange.

## **Referenzen**

AJP/PJA 8/2005 S. 1010: Jean-Michel Duc

Broschüre des SECO betreffend Schutz der Arbeitnehmerinnen unter  
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/>

Parlamentarische Initiative Revision «Erwerb ersatzgesetz. Ausweitung der Erwerb ersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter» (Originalversion (nur auf Französisch): Bundesblatt 2002 6998 ss)