

**Informationen zu
Schwangerschaft,
Arbeit und
Elternschaft**

eltern- schaft

**kontaktstelle
für arbeitslose**



Arbeitszeit

— Schwangere und Stillende dürfen nicht mehr als neun Stunden täglich arbeiten.

— Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

— Schwangere dürfen die Arbeit nach kurzer Meldung ohne Erklärung verlassen oder ihr fernbleiben.

Nachtarbeit:

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 Arbeitgebende Ihnen in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten keine Arbeit während der Tagesarbeitszeit zuteilen können, können Sie zu Hause bleiben. Arbeitgebende schulden Ihnen aber nur 80% des *Grundlohnes*.

Grundlohn:

Fester monatlicher Lohn ohne Zuschläge, Prämien o. Ä.

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:

Arbeitgebende müssen 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.¹

Wichtig:

Auch bei stehender, gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit gilt, wenn Arbeitgebende die Vorschriften nicht einhalten können, sind sie Ihnen 80% des Grundlohnes schuldig.

¹In der Mutterschutzverordnung des ArG wird genauer definiert, welche Arbeiten unzumutbar sind.

Elternurlaub

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 Lohns vor der Geburt, höchstens aber 196 Franken pro Tag.

Wer hat Anspruch?

AHV-versicherte Arbeitnehmende, Selbständigerwerbende, im Betrieb des Ehepartners, 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.

Taggelder:

Entschädigung der Arbeitslosenversicherung

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?

Arbeitgebende bezahlen die Lohnfortzahlung an die Arbeitnehmenden und bekommt seinerseits von der kantonalen Ausgleichskasse das Geld ausbezahlt – so wie bei den Kinderzulagen.

Wenn die Auszahlung nicht über die Arbeitgebenden 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 freizugeben¹.

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

— tägliche Arbeitszeit bis 4 Stunden: mind. 30 Min.

— tägliche Arbeitszeit über 4 Stunden: mind. 60 Min.

— tägliche Arbeitszeit über 7 Stunden: mind. 90 Min.

Auch für Stillende gilt:

keine gefährliche oder beschwerliche Arbeit oder sie erhalten stattdessen 80% des Grundlohns.

¹Verordnung 1 zum ArG, Art. 60

Krankes Kind

Arbeitnehmende mit Familienpflichten haben besondere Rechte²:

— bei einem kranken Kind unter 15 Jahren müssen Arbeitgebend die zur Betreuung nötige Zeit (max. drei Tage pro Fall) freigeben. 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.

— Arbeitnehmende mit Familienpflichten können eine Mittagspause von mindestens 1 1/2 Stunden verlangen.

²ArG Art. 36

Kündigung

Probezeit:

Während der Probezeit gilt kein Kündigungsschutz für Schwangere!

Wenn die Schwangerschaft der Kündigungsgrund ist, dann ist die Kündigung diskriminierend¹, auch wenn sie während der Probezeit erfolgt. Es kann eine Entschädigung eingefordert werden (max. 6 Monatslöhne).

Kündigungsschutz:

Während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf Ihnen auf keinen Fall gekündigt² werden! Falls Sie nach der Geburt nicht mehr arbeiten möchten, sollten Sie erst nach der Geburt kündigen.

Schwanger in 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.

Selber kündigen:

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 müssten³.

¹GIG Art.9

²OR Art. 336c

³ArG Art. 35a

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 Geburt haben Arbeitslose Anrecht auf den gesetzlichen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub¹. 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
Hauptstrasse 109, 4102 Binningen
Tel. 061 425 25 25

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 Gesetz² verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung bei der Anstellung aufgrund einer Schwangerschaft.

Mehr zum Thema Gleichstellungsgesetz finden Sie auf der Webseite der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz:

www.gleichstellungsgesetz.ch

¹ AHV/EO

² GIG Art. 3

Rahmenfrist:

Zeitraum, in dem Sie Arbeitslosenentschädigung beziehen können.

Öffnungszeiten

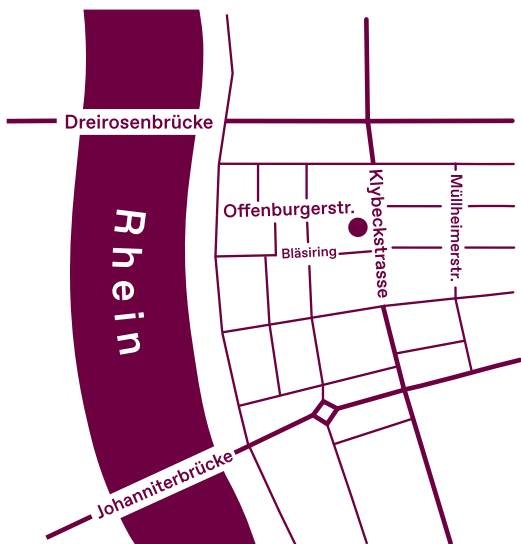
Wir nehmen uns Zeit für Ihre Fragen und begleiten Sie auch bei komplexen Problemen rund um Arbeit und Existenzsicherung.

Montag, Dienstag, Donnerstag
und Freitag von 9 – 12 Uhr.

Termine können per Telefon, Mail oder auf unserer Website gebucht werden.

Adresse

Klybeckstrasse 95
4057 Basel
Tel. 061 691 24 36
info@kstbasel.ch
www.kstbasel.ch



Anfahrt mit öffentlichem Verkehr:
Tramlinien 8/17 bis Haltestelle Bläsiring
Tramlinie 1 bis Haltestelle Dreirosenbrücke