Schwangerschaft, Mutterschaft und Arbeitsrecht in Zeiten von Covid-19

Die Arbeitswelt ist in Zeiten von Covid-19 besonders verunsichert. Welche Regeln gelten und welche nicht (mehr)? Sowohl Arbeitnehmende, insbesondere schwangere und stillende Frauen, als auch Arbeitgebende finden sich in der aktuellen Lage schwer zurecht. Deshalb sind Aufklärung und Information derzeit besonders wichtig. **von Doris Brasi**

Die aktuelle Zeit ist auf unterschiedlichen Ebenen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende sehr herausfordernd. Nebst der allgemeinen Verunsicherung stellen sich im Arbeitsleben auch viele neue Fragen. In Bezug auf eine Schwangerschaft und die darauffolgende Mutterschaft in Zeiten von Covid-19 kann es für eine werdende Mutter beruhigend wirken, sowohl ihre Rechte als auch ihre Pflichten während der Schwangerschaft und des anschliessenden Mutterschaftsurlaubs zu kennen.

Welche gesetzlichen Bestimmungen gelten für schwangere und stillende Frauen in Zeiten der Coronakrise? Sich frühzeitig zu informieren, schützt vor Überraschungen. Bild zVg, Adebar

Kündigungsschutz bleibt bestehen

Schwanger! Und jetzt? Können Arbeitgebende schwangeren Frauen in der aktuellen Situation trotzdem kündigen? Das Arbeitsrecht gibt hier eine klare und deutliche Antwort: nein! Schwangere Frauen unterstehen einem besonderen Kündigungsschutz. Auch während der Zeiten von Covid-19. Und der Kündigungsschutz beginnt bereits ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Frau nicht wusste, dass sie zum Zeitpunkt einer Kündigung bereits schwanger war. Auch in Zeiten einer Pandemie. Aber Achtung: Es gibt Ausnahmen, über welche sich schwangere Frauen unbedingt erkundigen sollten.

Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Der gesetzlich verankerte und bezahlte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (98 Tage) bleibt weiterhin bestehen. Der Urlaub beginnt, sobald das Kind auf die Welt gekommen ist. Während dieser Zeit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes in Form von Taggeldern (Mutterschaftsentschädigung), sofern die Anspruchskriterien erfüllt sind. Eine allfällige Kurzarbeit vor oder auch während der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub hat keinen Einfluss auf die Berechnung der Mutterschaftsentschädigung (MSE). Eine Frau kann entscheiden, ob sie den vollen Anspruch von 16 Wochen beziehen möchte. Dabei gilt es zu bedenken, dass die letzten zwei Wochen (Woche 15 und 16) gesetzlich nicht bezahlt werden müssen. Das heisst, es besteht keine Lohnfortzahlungspflicht seitens Arbeitgebenden und die Arbeitnehmerin hat als Folge somit zwei Wochen kein Einkommen.

Gesetzliche Arbeits- und Stillzeiten

Ebenfalls gesetzlich verankert sind die Arbeits- und Stillzeiten von schwangeren und stillenden Frauen. Hierbei geht es nicht um Goodwill oder gegenseitige Absprachen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, sondern es gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Dies zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes. Beispielsweise gilt acht Wochen nach der Geburt ein absolutes Arbeitsverbot. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende ihre Arbeitnehmerin von Gesetzes wegen nicht beschäftigen dürfen. Zudem darf die tägliche Arbeitszeit während der Schwangerschaft und der Stillzeit von maximal neun Stunden pro Tag nicht überschritten werden. Während der Stillzeit gibt es ebenfalls gesetzliche Vorgaben. Es empfiehlt sich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende frühzeitig den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub besprechen und planen, damit es nicht zu unangenehmen Situationen oder gar Überraschungen für beide Seiten kommt.

Doris Brasi ist diplomierte Sozialpädagogin FH und Mitarbeiterin im Beratungsteam der Fachstelle Adebar.

Fachstelle Adebar – kompetente, neutrale und kostenlose Beratung

Die Fachstelle Adebar für sexuelle Gesundheit und Familienplanung Graubünden berät in verschiedenen Bereichen rund um Arbeitsrecht, Schwanger- und Mutterschaft, Verhütung, pränataler Diagnostik sowie unerfülltem Kinderwunsch.

Fachstelle Adebar
Sennensteinstrasse 5 in Chur
www.adebar-gr.ch
Telefon 081 250 34 38