

Krankenkasse/Kinderzulage

Die obligatorische Krankenkasse übernimmt alle medizinischen Kosten für Sie und Ihr Kind, die mit einer normal verlaufenden Schwangerschaft und Geburt zusammen hängen zu 100%. Das Kind ist bis drei Monate nach der Geburt bei einer Krankenkasse zu versichern.

Die Kinderzulage im Kanton GR beträgt je Monat und Kind bis zum vollendeten 16. Altersjahr Fr. 220.–. Die Anmeldung und Auszahlung erfolgt über die Arbeitgeberschaft.

Schwanger und arbeitslos

Besteht Anspruch auf ein Arbeitslosen-Taggeld erhalten Sie ebenfalls während 14 Wochen Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Schwangere Frauen müssen sich zwei Monate vor der Geburt nicht mehr um Arbeit bemühen. Ist die Frau während der Schwangerschaft nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig, stehen ihr innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist 44 Kranken-Taggelder zur Verfügung. Ab der 5. Woche nach der Geburt ist eine Mutter, die Arbeitslosengeldgeld bezieht, verpflichtet wieder auf Arbeitssuche zu gehen.

Finanzielle Probleme

Im Infoblatt von :adebar» «Informationen zu ungeplanter Elternschaft» finden Sie Angebote, Hilfen und Unterstützungsangebote für werdende Eltern und/oder Mütter mit finanziellen Problemen.

Adressen

- Regionale und kommunale Sozialdienste: siehe Telefonbuch oder www.sozialamt.gr.ch
- Kantonales Sozialamt Graubünden, Tel. 081 257 26 54

8 Regionale Arbeitsvermittlungsstellen (RAV): siehe Telefonbuch oder www.kiga.gr.ch

- Beratungsstelle für Arbeit und Beruf der Frauenzentrale Graubünden, Tel. 081 284 80 75, Termine können über die Geschäftsstelle vereinbart werden. www.frauenzentrale.ch/gr

Sozialversicherungsanstalt des Kanton GR, Tel. 081 257 41 11, www.sva.gr.ch

Literatur-Tip

- «Recht und Mutterschaft», Verlag wir eltern, Zürich 2005. ISBN 3-033-00472-5

Schwangerschaft Mutterschaft Arbeitsrecht

:*adebar*»

**Beratungsstelle für
Familienplanung,
Sexualität,
Schwangerschaft
und Partnerschaft
Graubünden**

Sennensteinstrasse 5 · 7000 Chur
Telefon 081 250 34 38
Fax 081 250 34 39

E-mail: beratung@adebar-gr.ch
www.adebar-gr.ch

Informationspflicht

Solange Sie als werdende Mutter nicht von den Rechten als Schwangere profitieren möchten, müssen Sie den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht über die Schwangerschaft informieren. Vor allem während der Probezeit empfiehlt es sich, die Schwangerschaft erst nach Ablauf der Probezeit mitzuteilen. Bei einer Stellenbewerbung müssen Fragen wie: «Sind Sie schwanger?» oder «Möchten Sie in nächster Zeit Kinder haben?» nicht beantwortet werden. Ausnahmen bilden Tätigkeiten, die bei einer Schwangerschaft nicht mehr ausgeübt werden können, wie z. B. Arbeit mit giftigen Substanzen oder als Tänzerin.

Gesundheitsschutz und Arbeitszeiten während der Schwangerschaft

Tätigkeiten, die die Gesundheit von schwangeren Frauen beeinträchtigen, müssen nicht verrichtet werden. Mit Hilfe eines entsprechenden Arztzeugnisses kann eine körperlich leichtere Arbeit verlangt werden, z. B. sitzende, anstelle stehender Tätigkeit. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat dürfen stehende Arbeiten insgesamt 4 Stunden pro Tag nicht mehr überschreiten. Überstunden können abgelehnt werden. Abend- und Nachtarbeit (zwischen 20.00 abends und 6.00 Uhr morgens) sind während der letzten acht Wochen vor dem Geburtstermin verboten. Mit einem Arztzeugnis kann bereits ab Beginn der Schwangerschaft verlangt werden, nur am Tag arbeiten zu müssen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, steht der Frau 80% des Lohnes zu.

Krankheit während der Schwangerschaft

Schwangere Frauen dürfen während der Schwangerschaft auf blosser Anzeige hin der Arbeit fern bleiben oder diese verlassen, sofern die Arbeitgeberschaft von der Schwangerschaft weiss. Damit aber die Lohnfortzahlung gewährleistet ist, benötigt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin – wie bei Krankheit generell – ein Arztzeugnis. Wie lange die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert, hängt vom jeweiligen Arbeitsvertrag ab. Prüfen Sie die Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag und erkundigen Sie sich am Arbeitsplatz nach der für Sie geltenden Bestimmung.

Mutterschaftsentschädigung

Allen Arbeitnehmerinnen (auch Teilzeit-Angestellten) und allen selbständig erwerbenden Frauen steht seit dem 1. Juli 2005 ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab Geburt zu. Sie erhalten während dieser Zeit 80% des Lohnes (maximal Fr. 172.00 pro Tag), bei unregelmässiger Arbeitszeit wird vom Durchschnittseinkommen ausgegangen. Gespeist wird die Mutterschaftsentschädigung aus den ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenbeiträgen der EO (Erwerbsersatzordnung). Anmeldung und Auszahlung erfolgt in der Regel über den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Nähere Angaben zur Mutterschaftsentschädigung siehe Merkblatt 6.02 der AHV/IV «Mutterschaftsentschädigung». Je nach Arbeitgeberschaft oder Kanton haben Sie Anrecht auf weitere Leistungen vor und/oder nach der Geburt. Informieren Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz, ob eine Versicherung für einen länger und/oder höher bezahlten Urlaub abgeschlossen wurde oder das Unternehmen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit einer entsprechenden Regelung untersteht.

Kündigung

Während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf Ihnen der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht kündigen. Wird vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, so wird die Kündigungsfrist mit Beginn der Schwangerschaft unterbrochen und beginnt erst 16 Wochen nach der Geburt wieder. Während der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz. Die werdende Mutter hingegen kann jederzeit – unter Einhaltung der Kündigungsfrist – das Arbeitsverhältnis auflösen. Auf keinen Fall soll aber auf einen Zeitpunkt vor der Geburt gekündigt werden, da sonst die 14-wöchige Mutterschaftsentschädigung verloren ginge. Tritt hingegen die Kündigung z. B. sechs Wochen nach der Geburt in Kraft, erhält die Frau die restlichen acht Wochen Mutterschaftsgeld.

Gesundheitsschutz nach der Geburt

Mütter dürfen während 8 Wochen nach der Geburt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Konkret bedeutet dies, dass Sie nach Ablauf des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes zwei weitere Wochen bei ihrem Kind bleiben können, wenn Sie dies möchten. Diese zusätzlichen zwei Wochen sind jedoch nicht zwingend bezahlt.

Für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft besteht ein Nachtarbeitsverbot. Zudem muss die Arbeitgeberschaft bei gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten sicherstellen, dass keine Gefahr für Mutter und Kind besteht. Kann sie dies nicht, haben Sie Anspruch auf 80% des Lohnes.

Haben Sie Ihre Arbeit wieder aufgenommen und stillen das Baby im Betrieb, so gilt diese Zeit während des ersten Lebensjahres als Arbeitszeit. Stillen Sie es ausserhalb des Betriebes, gilt nur die Hälfte der Abwesenheit als Arbeitszeit. Zudem muss Ihnen der Betrieb einen geeigneten Ruheraum mit Liege zur Verfügung stellen.

Ist das Kind einer berufstätigen Mutter erkrankt, darf die Frau der Arbeit fern bleiben, um ihr Kind zu betreuen und eine Pflege zu organisieren (max. 3 Tage).

Ferien und unbezahlter Urlaub

Wenn Sie während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen Ihrem Arbeitsplatz mehr als zwei Monate fern bleiben, darf die Arbeitgeberschaft den Ferienanspruch kürzen. Ab dem 3. vollen Monat und für jeden weiteren vollen Monat können die Ferien im gleichen Kalenderjahr um je $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Hingegen sind Kürzungen infolge des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes nicht erlaubt.

Grundsätzlich gibt es keinen Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Dies ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin damit einverstanden ist.

:adebar»