

Stillen

Wenn Sie Ihr Kind stillen wollen, muss Ihnen der Arbeitgeber im ersten Lebensjahr des Kindes die erforderliche Zeit dazu frei geben. Wenn Sie Ihr Kind im Betrieb stillen, gilt das als Arbeitszeit. Wenn Sie den Arbeitsort zum Stillen verlassen, gilt die Hälfte der Abwesenheit als Arbeitszeit. Auch als stillende Frau müssen und dürfen Sie bestimmte gefährliche Tätigkeiten nicht ausüben und dürfen keine Überstunden leisten. Erkundigen Sie sich in Zweifelsfällen bei Ihrer Gewerkschaft.

Und wenn mein Kind mal krank ist?

Solange Ihre Kinder unter 15 Jahren sind, gelten Sie als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin mit Familienpflichten. Wenn Ihr Kind krank ist, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber nach Arbeitsgesetz gegen Vorlage eines Arztzeugnisses bis zu drei Tagen für die Betreuung des Kindes freigeben. Wenn Sie in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, haben Sie je nach Kanton Anspruch zwischen 0 und 15 Tagen.

Weitere Rechte für Personen mit Familienpflichten

Solange Ihre Kinder unter 15 Jahre sind, muss Ihr Arbeitgeber bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeiten besondere Rücksicht auf Ihre Situation nehmen. Er darf Sie nur mit Ihrem Einverständnis zu Überstunden heranziehen und muss Ihnen auf Verlangen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden gewähren, wenn Sie beispielsweise Ihren Kindern zu Mittag kochen wollen.

Kinderzulagen und Beiträge an Kinderbetreuung

Berufstätige Eltern haben Anspruch auf Kinderzulagen. Sie sind kantonal festgelegt und werden in der Regel bis zum 16. Altersjahr des Kindes, bei Kindern in Ausbildung bis zum 25. Altersjahr ausgerichtet. Wenn beide Eltern berufstätig sind, können sie wählen, wer die Kinderzulagen beziehen soll. Einige wenige Arbeitgeber geben Beiträge an Kinderbetreuungskosten. Erkundigen Sie sich.

Noch weitere Fragen? Der vpod bietet Beratung und Unterstützung.

Der vpod engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen für Frauen in allen Berufen, auf allen Stufen. Wir setzen uns für eine Arbeitswelt ein, wo Männer und Frauen tatsächlich gleichberechtigt sind. Wir machen uns stark für Frauen und eine gerechte Verteilung der Arbeit.

Ich interessiere mich für den vpod. Bitte schicken Sie mir Informationsmaterial.

Name:..... Vorname:.....

Strasse:..... PLZ/Ort:.....

e-mail:.....

Senden an: vpod, Postfach, 8036 Zürich oder vpod@vpod-ssp.ch

Kinder und Beruf

Meine Rechte als Mutter oder Vater am Arbeitsplatz

- Mutterschaftsurlaub
- Kündigungsschutz
- Gesundheitsschutz
- Wenn Kinder krank sind
- und weitere wichtige Fragen

vpod  **information**

vpod frauen
Postfach
8036 Zürich
Telefon 044 266 52 52
E-mail vpod@vpod-ssp.ch
www.vpod.ch

Sie sind erwerbstätig und erwarten ein Kind? Sie sind gerade Mutter oder Vater geworden? Sie haben schon Kinder und sind berufstätig? Als Schwangere oder Person mit Familienpflichten haben Sie besondere Rechte.

Manche Fragen sind gesetzlich geregelt. Bei anderen hängt es davon ab, wo Sie arbeiten und welche Regelungen Ihr Personalreglement oder Ihr Arbeitsvertrag vorsieht. In Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an Ihr vpod-Regionalsekretariat, die Kolleginnen und Kollegen dort beraten Sie gerne.

Mutterschaftsurlaub: mindestens 14 Wochen bezahlt

Ab 1. 7. 2005 kommen alle erwerbstätigen Mütter neu in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Dieser dauert 98 Tage und beginnt mit der Geburt. Die Mütter erhalten 80% ihres letzten Lohns in Form von Taggeldern, höchstens Fr. 172.- pro Tag.

Personalreglemente und Gesamtarbeitsverträge, welche bereits weitergehende Lösungen vorsehen, bleiben weiterhin gültig. Die neue Regelung ist eine Minimalvorlage. Der vpod setzt sich schon seit langem für weitergehende Lösungen ein und konnte dies auch in vielen Fällen erreichen. So zahlen der Bund und viele Kantone den Lohn 14 -16 Wochen zu 100 Prozent fort.

Wer hat Anspruch auf Erwerbsersatz bei Mutterschaft?

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub steht allen Frauen zu, die in den letzten 9 Monaten vor der Geburt im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren, in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und zum Zeitpunkt der Geburt Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende sind oder im Betrieb des Ehemannes einen Barlohn beziehen – unabhängig davon, ob sie hinterher weiter arbeiten oder nicht. Auch wer bei der Geburt arbeitslos ist (also ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezieht oder beziehen könnte), hat Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung.

Was müssen Sie tun, um das Geld für den Mutterschaftsurlaub zu erhalten?

Wie bisher sollten schwangere Frauen ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin informieren. Der Arbeitgeber muss sich dann um die Formalitäten kümmern (Meldung bei der AHV-Ausgleichskasse). Informieren Sie sich, ob Ihr Betrieb die gesetzliche Minimallösung vorsieht oder weitergehende Regelungen. Wenn Sie selbständig sind, müssen Sie sich selbst bei der Ausgleichskasse anmelden.

Kann der Mutterschaftsurlaub verschoben werden?

Nein, das geht nicht. Beginnt eine Frau wieder zu arbeiten, verfällt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub – auch wenn sie nur Teilzeit arbeitet. Einzige Ausnahme: Wenn das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen nach der Geburt im Spital bleiben

muss, kann die Mutter den Bezug der Entschädigung aufschieben, bis das Kind zu Hause ist.

Und wie sieht es für die Väter aus?

Vaterschafts- und Erziehungsurlaub sind in der Schweiz noch äusserst selten. Aber es gibt doch in der Zwischenzeit einige Kantone und Gemeinden und auch einige private Arbeitgeber, die ihren Angestellten bei der Geburt eines Kindes ein paar Tage Urlaub geben oder die Möglichkeit einräumen, unbezahlten Urlaub zu nehmen. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber.

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos. Umgekehrt können schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter jederzeit kündigen – unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Allerdings sollten Schwangere in der Regel nicht vor der Geburt kündigen, auch wenn sie nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr weiter arbeiten möchten, da sich ihre Lage allenfalls durch eine Fehlgeburt ändern könnte. Es empfiehlt sich also, mit einer Kündigung bis zur Geburt zu warten.

Gesundheitsschutz für Schwangere

Das Arbeitsgesetz enthält eine Reihe von Schutzbestimmungen für werdende Mütter. Die wichtigsten sind:

- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie können auf blosser Anzeige hin – ohne Arztzeugnis - von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Lohnfortzahlung gibt es allerdings nur mit Arztzeugnis.
- Schwangere dürfen keine Überstundenarbeit leisten.
- Ab acht Wochen vor der Geburt dürfen sie keine Abend- und Nachtarbeit mehr leisten. Kann der Arbeitgeber keine angemessene Tätigkeit am Tage anbieten, darf die Arbeitnehmerin zu Hause bleiben und erhält 80% des Lohnes. Auch bei gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten hat die Schwangere Anspruch auf Zuweisung einer Ersatzarbeit oder 80 % des Lohnes.
- Schwangere, die normalerweise im Stehen arbeiten, haben ab dem vierten Monat Anspruch auf zusätzliche Pausen sowie tägliche Ruhezeiten von 12 Stunden. Ab dem sechsten Monat dürfen sie nur noch vier Stunden täglich stehen und können Ersatzarbeit im Sitzen oder 80 % des Lohnes verlangen.

Krankheit während der Schwangerschaft

Krankheit während der Schwangerschaft ist kein Grund, den Mutterschaftsurlaub oder den ordentlichen Urlaub zu kürzen. Erst wenn die Absenz wegen Krankheit mehr als zwei Monate dauert, können die Ferien (aber nicht der Mutterschaftsurlaub!) für jeden weiteren Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt werden.