

**lic.iur. Rahel Hoffmann-Meier**  
ZPBK Maler- und Gipsergewerbe



# **FRAUENFORUM**

## **für Malerinnen und Gipserinnen**

**Leitfaden zur Veranstaltung vom 30. März 2011**

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Schwangerschaft</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Regelung im GAV</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Informationspflicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers</b>	<b>5</b>
<b>2.3. Unzulässige Arbeiten</b>	<b>5</b>
2.3.1. Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten	5
2.3.2. Risikobeurteilung	7
2.3.3. Abend- und Nachtarbeit	7
2.3.4. Ersatzarbeit und Lohnzahlung	8
<b>2.4. Weitere Arbeitsbeschränkungen</b>	<b>8</b>
2.4.1. Einverständnis zur Beschäftigung	8
2.4.2. Arbeitsabsenzen	8
2.4.3. Beschränkung der Arbeitszeit	8
<b>2.5. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>9</b>
2.5.1. Grundsatz	9
2.5.2. Regelung im GAV	9
2.5.3. Arztzeugnis	10
<b>2.6. Kürzung des Ferienanspruchs</b>	<b>10</b>
2.6.1. Absenzen wegen Schwangerschaft	10
2.6.2. Absenz wegen Mutterschaftsurlaubes	10
<b>2.7. Kündigungsschutz</b>	<b>11</b>
2.7.1. Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	11
2.7.1.1. Grundsatz	11
2.7.1.2. Beginn des Schutzes	11
2.7.1.3. Folge	11
2.7.1.4. Nichtanwendbarkeit des Schutzes	11
2.7.2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin	12
2.7.3. Vertragsbeendigung durch gegenseitige Vereinbarung	12
<b>2.8. Diskriminierungsverbot</b>	<b>12</b>
2.8.1. Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft	12
2.8.2. Beweislasterleichterung	12
2.8.3. Diskriminierung bei der Anstellung	13
2.8.4. Diskriminierung bei der Kündigung	13
2.8.4.1. Aufhebung der Kündigung	13
2.8.4.2. Missbräuchliche Kündigung	13
<b>2.9. Häufig gestellte Fragen zur Schwangerschaft</b>	<b>14</b>
<b>3. Mutterschaft</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Beschäftigungsverbot</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Mutterschaftsurlaub</b>	<b>16</b>
3.2.1. Grundsatz und Regelung im GAV	16
3.2.2. Leistungen	16
3.2.3. Anspruchsberechtigte	16
3.2.4. Voraussetzungen	16
3.2.5. Beginn des Urlaubs	17

3.2.6.	Ende des Mutterschaftsurlaubes	17
3.2.7.	Aufschub des Mutterschaftsurlaubes	18
3.2.8.	Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung	18
3.2.9.	Zusammenfallen von Leistungen anderer Sozialversicherungen	18
3.2.10.	Beiträge an die AHV, IV und EO	18
3.2.11.	Krankentaggeld-, Unfallversicherung und BVG	19
<b>3.3.</b>	<b>Arbeitsbeschränkungen</b>	<b>19</b>
3.3.1.	Verringerte Leistungsfähigkeit	19
3.3.2.	Abend- und Nachtarbeit	19
3.3.3.	Einverständnis zur Beschäftigung	19
<b>3.4.</b>	<b>Stillzeit</b>	<b>20</b>
3.4.1.	Genereller Gesundheitsschutz	20
3.4.2.	Gefährliche und beschwerliche Arbeiten	20
3.4.3.	Einverständnis zur Beschäftigung	20
3.4.4.	Erforderliche Zeit zum Stillen	20
3.4.5.	Beschränkung der Arbeitszeit	20
<b>3.5.</b>	<b>Häufig gestellte Fragen zur Mutterschaft</b>	<b>21</b>

#### **4. Weitere Arbeitsschutzvorschriften für Arbeitnehmer mit Familienpflichten** **22**

<b>4.1.</b>	<b>Vorschriften im ArG</b>	<b>22</b>
<b>4.2.</b>	<b>Betreuung des kranken Kindes</b>	<b>22</b>

#### **5. Arbeitszeiten** **23**

<b>5.1.</b>	<b>Regelungen im GAV</b>	<b>23</b>
5.1.1.	Art. 8.1. GAV (Grundsatz, tägliche Arbeitszeit)	23
5.1.2.	Art. 8.2. GAV (Durchschnittliche Arbeitszeit)	23
5.1.3.	Art. 8.3. GAV (Höchst Arbeitszeit)	24
5.1.4.	Art. 8.4. GAV (Zuschläge für Überstunden etc.)	24
5.1.5.	Art. 8.6. GAV (Absenzen)	26
5.1.6.	Art. 8.7. GAV (Fehlstunden)	26
5.1.7.	Art. 8.9. und Art. 6.4. c GAV (Arbeitszeitkontrolle)	27
5.1.8.	Art. 11 GAV (Lohn bei Absenzen)	28
<b>5.2.</b>	<b>Teilzeitarbeit</b>	<b>29</b>
5.2.1.	Wichtigste Teilzeitvarianten	29
5.2.2.	Regelung im GAV (Art. 7.2.)	29
5.2.3.	Die wichtigsten Fragen rund um Teilzeitarbeit	30
5.2.3.1.	Arbeitspensum	30
5.2.3.2.	Lohn	30
5.2.3.3.	Ferien	31
5.2.3.4.	Feiertage	32
5.2.3.5.	Lohn bei Krankheit	32
5.2.3.6.	Unfallversicherung	33
5.2.3.7.	BVG	33
5.2.3.8.	Kinderzulagen	33
<b>5.3.</b>	<b>Unbezahlter Urlaub</b>	<b>34</b>

#### **6. Wichtige Adressen** **36**

## Vorwort

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Baubranche, so auch konkret im Maler- und Gipsergewerbe, wohl ein bislang stiefmütterlich behandeltes Thema.

Insbesondere flexible, kleine und mittlere Unternehmen können sich aber profilieren, indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und als attraktiver Arbeitgeber die gut ausgebildeten Frauen mit künftigen oder bestehenden Familienpflichten beschäftigen und Wiedereinsteigerinnen einstellen. Eine wichtige Grundlage für einen solchen Schritt bildet die Kenntnis der Rechte und Pflichten als Arbeitgeber und als Arbeitnehmerin.

Dieser Leitfaden beleuchtet kurz und knapp die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um die Arbeitssituation von Malerinnen und Gipserinnen und liefert den Arbeitnehmerinnen und den Arbeitgebern in der Branche hoffentlich nützliche Tipps und Informationen.

## 2. Schwangerschaft

### 2.1. Regelung im GAV

Art. 15 GAV komplettiert mit dem Merkblatt ‚Mutterschutz‘ im Anhang zum GAV die für das Maler- und Gipsergewerbe relevanten Bestimmungen der neuen Mutterschutzverordnung.

#### **Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub**

##### **15.1.**

Im Falle einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln. Im Übrigen wird auf das Merkblatt „Mutterschutz“ des SMGV verwiesen.

##### **15.2.**

Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

##### **15.3.**

Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Mitarbeiterinnen, die während den neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80% des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen dieses Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss neuem Erwerbssersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.

##### **15.4.**

Erbringt der Versicherer (Krankentaggeldversicherung; vor Niederkunft) keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nur gemäss Art. 324a OR. Erbringt die EO nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

## 2.2. Informationspflicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Betrieb beschäftigten Frauen im gebärfähigen Alter bei Stellenantritt über allfällige arbeitsplatzbezogene Gefahren während einer Schwangerschaft zu orientieren. Das Risiko einer Schädigung des ungeborenen Kindes ist in den ersten drei Schwangerschaftsmonaten am grössten.

Wird eine Schwangerschaft vermutet oder nachgewiesen, sollte dies die Mitarbeiterin umgehend dem Vorgesetzten mitteilen, damit allfällige Risiken bei der weiteren Beschäftigung beurteilt und besprochen werden können (Art. 15.1. GAV). Die Schwangere erhält dann eine Kopie der Risikoanalyse<sup>1</sup> ihres Arbeitsplatzes (siehe dazu auch Abschnitt 2.3.2.) für den behandelnden Arzt.

Der Arzt ersieht aus der Checkliste, welche Gefahren am Arbeitsplatz vorhanden sind. Er kann aufgrund seiner Untersuchungen direkt in die Checkliste eintragen, welche Arbeiten die schwangere Frau nicht mehr ausführen darf oder ob weitere Massnahmen notwendig sind.

## 2.3. Unzulässige Arbeiten<sup>2</sup>

### 2.3.1. Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten

Schwangere Frauen dürfen nur dann gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV 1).

Zu den gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten gehören u.a.:

#### 1. Bewegen schwerer Lasten

Als gefährlich oder beschwerlich für Schwangere gilt ab Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonats das regelmässige Heben von Lasten von mehr als 5 kg bzw. das gelegentliche Heben von Lasten von mehr als 10 kg. Diese Werte gelten auch bei der Inanspruchnahme mechanischer Hilfsmittel wie z.B. von Hebeln oder Kurbeln.

Ab dem 7. Schwangerschaftsmonat dürfen Schwangere schwere Lasten im Sinne des oberen Abschnittes nicht mehr bewegen. Werden diese Richtwerte erreicht, wird eine Gefährdung von Mutter und Kind vermutet. Durch das Heben von Lasten tritt eine starke Belastung der Bauchmuskulatur und des Zwerchfells und damit verbunden eine Belastung der Beckenbodenmuskulatur auf. Dies kann zu einer Minderdurchblutung und damit zu einem möglichen Sauerstoffmangel des Kindes führen.

#### 2. Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen

Als gefährlich oder beschwerlich gelten während der Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Niederkunft Tätigkeiten, die mit häufig auftretenden ungünstigen

<sup>1</sup> [http://www.malergipser.com/pdf/04-recht\\_08/Schwerpunktaktion\\_07\\_Mutterschutz\\_Einleitung\\_zu\\_GAV.pdf](http://www.malergipser.com/pdf/04-recht_08/Schwerpunktaktion_07_Mutterschutz_Einleitung_zu_GAV.pdf)

<sup>2</sup> Quelle: SECO, Publikation ‚Mutterschaft, Schutz der Arbeitnehmerinnen‘

Bewegungen oder Körperhaltungen verbunden sind, wie z. B. sich erheblich Strecken oder Beugen, dauernd Kauern oder sich gebückt Halten sowie Tätigkeiten mit fixierter Körperhaltung ohne Bewegungsmöglichkeiten.

### 3. Einwirkung von Lärm

Schwangere dürfen an Arbeitsplätzen mit einem Schalldruckpegel von 85 dB(A) oder mehr nicht beschäftigt werden. Der Gehörschutz kann das ungeborene Kind nicht schützen.

### 4. Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen

Es ist sicherzustellen, dass die Exposition gegenüber Gefahrstoffen zu keinen Schädigungen von Mutter und Kind führt.

Als für Mutter und Kind besonders gefährlich gelten insbesondere:

- Stoffe mit der Gefahrenkennzeichnung R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64 sowie mit Kombinationen dieser Gefahrencodes. Der Aufnahmeweg der Stoffe (über die Haut, über die Lungen) ist zu berücksichtigen.

R40: Verdacht auf krebserzeugende Wirkung

R45: kann Krebs erzeugen

R46: kann vererbare Schäden verursachen

R49: kann Krebs erzeugen beim Einatmen

R61: kann das Kind im Mutterleib schädigen

R63: kann das Kind im Mutterleib möglicherweise schädigen

R64: kann Säuglinge über die Muttermilch schädigen

- Quecksilber und Quecksilberverbindungen
- Mitosehemmstoffe (Stoffe, welche die Zellteilung beeinflussen, krebserzeugende Stoffe)
- Kohlenmonoxid
- Blei und Bleiverbindungen
- Atemschutzmasken erhöhen den Atmungswiderstand und sind daher für Schwangere ungeeignet.

Es ist sicherzustellen, dass die Exposition gegenüber den in der Grenzwertliste der SUVA aufgeführten gesundheitsgefährdenden Stoffen ohne Kennzeichnung A, B oder D unter den entsprechenden Grenzwerten liegt.

Kann eine Exposition gegenüber den in der Grenzwertliste der SUVA aufgeführten fruchtschädigenden Stoffen der Gruppen A, B oder D nicht ausgeschlossen werden, besteht ein Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen und stillende Mütter.

In gut geführten Sicherheitsdatenblättern können Sie sich nach den R-Sätzen richten und die Gruppen der Grenzwertliste der SUVA höchstens als Ergänzung zu Rate ziehen. Die MAK-Werte müssen eingehalten werden.

Die Stoffliste der Mutterschutzbroschüre des GAV gibt konkret Auskunft über die zu meidenden Stoffe.<sup>3</sup>

### 5. Mikroorganismen

Die werdende Mutter ist durch Infektionen besonders gefährdet, da während der

<sup>3</sup> [http://www.malergipser.com/pdf/04-recht\\_08/schwerpaktion\\_07\\_schw\\_Malerinnen\\_Stoffliste.pdf](http://www.malergipser.com/pdf/04-recht_08/schwerpaktion_07_schw_Malerinnen_Stoffliste.pdf)

Schwangerschaft eine Schwächung der körpereigenen Abwehr besteht. Die Infektionen können beim Kind zu Abort, Todgeburt, Fehlbildungen oder Entwicklungsstörungen sowie zu Erkrankungen des Kindes nach der Geburt führen. Der beste Schutz gegen bekannte Infektionskrankheiten bietet die Immunisierung (Impfung). Wichtig ist, dass die werdende Mutter die allgemeinen Schutzbestimmungen beachtet.

Die Mikroorganismen werden in der SAMV in vier Gruppen eingeteilt.

Gruppe 1: Mikroorganismen, die kein oder ein vernachlässigbar kleines Risiko aufweisen;

Gruppe 2: Mikroorganismen, die ein geringes Risiko aufweisen;

Gruppe 3: Mikroorganismen, die ein mässiges Risiko aufweisen;

Gruppe 4: Mikroorganismen, die ein hohes Risiko aufweisen.

Schwangere Frauen dürfen keine Tätigkeiten mit Mikroorganismen der Gruppe 3 oder im Sinne der SAMV oder mit Mikroorganismen der Gruppe 2 ausführen, von denen bekannt ist, dass sie fruchtschädigend wirken können.

Von diesem Beschäftigungsverbot ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen, bei denen nachgewiesen ist, dass sie durch Immunisierung (Impfung oder Infektion bereits durchgemacht) ausreichend gegen die vorhandenen Mikroorganismen geschützt sind.

#### 6. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen

Nicht zulässig ist Akkordarbeit oder taktgebundene Arbeit, wenn der Arbeitsrhythmus durch die Arbeitnehmerin nicht beeinflusst werden kann.

### **2.3.2. Risikobeurteilung**

Wenn in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt werden, die gefährlich oder beschwerlich für die Mutter oder das Kind sein können, muss eine fachlich kompetente Person<sup>4</sup> eine Risikobeurteilung<sup>5</sup> vornehmen. Die Risikobeurteilung hat zum Zweck, die Gefahren aufzudecken, die Risiken einzuschätzen und geeignete Schutzmassnahmen vorzusehen, welche die Risiken auszuschliessen oder zu bewältigen vermögen. Die Arbeitnehmerinnen müssen über das Ergebnis der Beurteilung, wie auch über die Schutzmassnahmen, die sich daraus ergeben, informiert werden.

### **2.3.3. Abend- und Nachtarbeit**

Während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft kann eine Arbeitnehmerin, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, stattdessen für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden (Art. 35b Abs. 1 ArG).

Ab der achten Woche vor der Niederkunft bedarf eine Arbeitnehmerin zwischen 20

<sup>4</sup> z.B. ASA-Spezialist

<sup>5</sup> Risikoanalyse gemäss Mutterschutzbrochüre im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe

und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG).

#### **2.3.4. Ersatzarbeit und Lohnzahlung**

Der Arbeitgeber muss den schwangeren Arbeitnehmerinnen, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen. Ist eine Versetzung nicht möglich, darf die Arbeitnehmerin im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden.

Kann der Arbeitgeber keine gleichwertige (aber ungefährliche) Ersatzarbeit anbieten, haben die Arbeitnehmerinnen das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten und Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35 und Art. 35b ArG). Allfällige Zuschläge für Nacharbeit müssen nicht bezahlt werden, wohl aber eine angemessene Vergütung für möglicherweise ausfallenden Naturallohn (Verpflegung beispielsweise). Diese Entschädigung von 80% des Lohnes darf vom Lohn, der bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung geschuldet ist, nicht abgezogen werden.

### **2.4. Weitere Arbeitsbeschränkungen**

#### **2.4.1. Einverständnis zur Beschäftigung**

Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).

Auf ihr Verlangen sind diese Frauen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1). Schwangere Arbeitnehmerinnen müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (komfortable Liege in einem separaten Ruheraum beispielsweise, Art. 34 ArGV 3).

#### **2.4.2. Arbeitsabsenzen**

Eine schwangere Frau darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Der Lohn ist ihr dann allerdings nicht unbedingt geschuldet, vor allem, wenn sie kein Arzteugnis vorlegt.

#### **2.4.3. Beschränkung der Arbeitszeit**

Die vertraglich vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden, und die tägliche Arbeit darf in keinem Fall 9 Stunden überschreiten, selbst wenn vertraglich eine längere tägliche Arbeitszeit vorgesehen wurden (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).



## 2.5. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

### 2.5.1. Grundsatz

Wie bei Krankheit oder Unfall muss der Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin den Lohn während einer beschränkten Dauer zahlen, wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft nicht zur Arbeit geht (Art. 324a Abs. 3 OR).

Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung: Nur wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen, namentlich aus solchen die mit ihrem Zustand zusammenhängen, an der Arbeit verhindert ist, kann sie Leistungen gestützt auf Art. 324a OR verlangen.

### 2.5.2. Regelung im GAV

Der GAV regelt in Art. 15 Abs. 2, dass bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit erfolgen muss (80% des Lohnes). Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

Die Betriebe wurden von der ZPBK und dem SMGV informiert, dass die Krankentaggeldversicherungen darauf hinzuweisen sind, auch die ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen zu versichern, damit für diesen Fall keine Versicherungslücke besteht.

Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistung, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nur gemäss Art. 324a OR (Art. 15 Abs. 4 GAV). In dem Fall richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der Anzahl Dienstjahre beim selben Arbeitgeber. Das Dienstjahr stimmt nicht unbedingt mit dem Kalenderjahr überein. Im ersten Dienstjahr ist der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten. In den folgenden Dienstjahren sieht das Gesetz eine «angemessene längere Zeit» dauernde Lohnfortzahlung vor, die jedoch nicht genau bestimmt wird (Art. 324a Abs. 2 OR). Um die Ermittlung der «angemessenen längeren Zeit» zu vereinfachen, haben einzelne Arbeitsgerichte die folgenden Skalen mit Richtzahlen aufgestellt:

Dienstjahre	Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen

### 2.5.3. Arztzeugnis

Um ihren Lohn zu bekommen, hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen des Arbeitgebers beispielsweise durch ein Arztzeugnis nachzuweisen, dass gesundheitliche Gründe sie an der Arbeitsleistung hindern. Diese gesundheitlichen Gründe können von der Schwangerschaft herrühren oder auch vollkommen unabhängig davon sein (wie zum Beispiel eine Grippe).

## 2.6. Kürzung des Ferienanspruchs

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber die Dauer der Ferien kürzen kann, wenn eine Arbeitnehmerin während einer gewissen Zeit nicht arbeitet (Art. 329b OR).

### 2.6.1. Absenzen wegen Schwangerschaft

Der Arbeitgeber darf die Ferien kürzen, aber nur dann, wenn die Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat (Art. 329b Abs. 3 OR). Dies bedeutet, dass die Kürzung erst ab dem dritten vollen Monat Arbeitsabsenz beginnt. Erst ab dem dritten ganzen Fehlmonat kann der Arbeitnehmerin den Ferienanspruch um eine Zwölftel und mit jedem weiteren vollen Monat Arbeitsverhinderung um einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

Angebrochene Monate der Verhinderung bleiben unberücksichtigt.

Bei Teilarbeitsunfähigkeit (z.B. 50% krankgeschrieben) verlängert sich die Schonfrist von zwei Monaten nach Art. 329b Abs. 3 OR entsprechend. Die Kürzung des Ferienanspruchs um einen Zwölftel tritt bei 50%iger unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft nach sechs vollendeten Monaten ein, weil erst dann ein ganzer dritter Monat Arbeitsleistung ausgefallen ist.

Bei schwankenden Arbeitspensen berechnet sich der Umfang des Arbeitsmonats auf dem durchschnittlichen Jahrespensum.

### 2.6.2. Absenz wegen des Mutterschaftsurlaubs

Der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen, wenn die Arbeitnehmerin während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub von der Arbeit fern geblieben ist (Art. 329b Abs. 3 OR).

## 2.7. Kündigungsschutz

Dieser Teil befasst sich insbesondere mit dem Kündigungsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen unter dem Gesichtspunkt der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR).

### 2.7.1. Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

#### 2.7.1.1. Grundsatz

Der Arbeitgeber darf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis weder während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Niederkunft kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Dieses Verbot gilt unabhängig vom Kündigungsgrund (sei dieser mit der Mutterschaft zusammenhängend oder nicht). Die Frage, ob der Schutz während der 16 Wochen nach der Niederkunft auch gültig ist, wenn das Kind tot geboren oder nach der Geburt gestorben ist, ist umstritten. Analog zur neuen Mutterschaftsversicherung könnte sie so beantwortet werden, dass der Schutz gilt, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

#### 2.7.1.2. Beginn des Schutzes

Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Der Kündigungsschutz kommt nur dann zur Anwendung, wenn die Probezeit abgelaufen ist. Diese beträgt gemäss GAV 2 Monate (Art. 7.3.1. GAV).

#### 2.7.1.3. Folge

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will, und zwar unter Beachtung der Kündigungsfristen. Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist (also bevor die Arbeitnehmerin schwanger war) auf ein Datum nach Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, steht die Kündigungsfrist während der ganzen Sperrfrist still und läuft erst nach dem Ende der Sperrfrist, d.h. ab der 17. Woche nach der Niederkunft, weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Sollte das Datum der so aufgeschobenen Beendigung des Vertrages nicht auf einen üblichen Kündigungszeitpunkt (in der Regel Monatsende) fallen, wird das Ende des Vertrages automatisch auf diesen Zeitpunkt verschoben (Art. 336c Abs. 3 OR).

#### 2.7.1.4. Nichtanwendbarkeit des Schutzes

Der Kündigungsschutz ist in folgenden Fällen nicht anwendbar:

- wenn der Vertrag aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird (Art. 337 ff. OR);
- wenn die Kündigung bei einer bestehenden Schwangerschaft während der Probezeit zugeht, selbst wenn die Kündigung auf ein Datum nach Ablauf dieser Probezeit erfolgt;

- wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien auflösen;
- wenn das Arbeitsverhältnis befristet ist: ein solches endet mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit, ohne dass es nötig ist, zu kündigen.

### **2.7.2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin**

Das Kündigungsverbot ist nur für den Arbeitgeber gültig. Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, Wöchnerinnen und stillende Mütter können das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen. Sie müssen jedoch die massgebenden gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen gemäss Art. 7.3.1. GAV einhalten.

### **2.7.3. Vertragsbeendigung durch gegenseitige Vereinbarung**

Es besteht daneben die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung durch eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber, sogar wenn die Parteien zu diesem Zeitpunkt nicht wussten, dass die Arbeitnehmerin schwanger war. Eine solche Vereinbarung im Sinne von Art. 115 OR ist nur gültig, wenn sie einen gegenseitigen Verzicht auf Rechte beinhaltet, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Es ist sehr ratsam, diese Vereinbarung zwischen den Parteien schriftlich abzufassen, um über ein Beweismittel zu verfügen.

#### **Achtung:**

Die Auflösung des Vertrags durch Kündigung oder durch gegenseitige Vereinbarung auf ein Datum vor der Niederkunft bedeutet, dass die Arbeitnehmerin ihre Ansprüche auf Erwerbsausfallentschädigung bei Mutterschaft verliert. Sie behält ihre Ansprüche nur, wenn der Vertrag auf ein Datum nach der Niederkunft aufgelöst wird.

## **2.8. Diskriminierungsverbot**

### **2.8.1. Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft**

Spezielle Regelungen schützen die Frau, wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft diskriminiert wird. Es ist verboten, eine Arbeitnehmerin direkt oder indirekt wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen, namentlich nicht unter Berufung auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG). Dieses Verbot besteht nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern ist auch bezüglich der Anstellung und der Auflösung des Arbeitsvertrages gültig. So stellt auch das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger werden könnte, eine durch das Gesetz verbotene Diskriminierung dar.

### **2.8.2. Beweislasterleichterung**

In Anbetracht dessen, dass es sehr schwierig ist, eine Diskriminierung zu beweisen, erlaubt das Gesetz, dass die Arbeitnehmerin diese Diskriminierung glaubhaft macht. Der Arbeitgeber muss den Gegenbeweis erbringen, das heisst beweisen, dass er keine Benachteiligung begangen hat. Dies gilt für den Lohn sowie die Auflösung des Vertrages, aber nicht für die Einstellung (Art. 6 GIG).

### **2.8.3. Diskriminierung bei der Anstellung**

Wenn eine Arbeitnehmerin Opfer einer Diskriminierung bei der Anstellung ist, kann sie vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen, warum er sie nicht angestellt hat, sowie eine Entschädigung im Umfang von höchstens drei Monatslöhnen (Art. 5 und 8 GIG). Die Arbeitnehmerin kann ihren Entschädigungsanspruch innert drei Monaten, nachdem ihr die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt wurde, bei einem Gericht geltend machen (Art. 8 GIG). Tut sie dies nicht innert dieser Frist, geht der Anspruch unter. Die Arbeitnehmerin kann aber nicht verlangen, eingestellt zu werden.

### **2.8.4. Diskriminierung bei der Kündigung**

#### **2.8.4.1. Aufhebung der Kündigung**

Die Arbeitnehmerin kann die Aufhebung der Kündigung und die Wiedereinstellung in die Unternehmung in den folgenden Fällen verlangen:

Es gibt keinen begründeten Anlass und

- die Kündigung erfolgte, nachdem die Arbeitnehmerin eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung erhoben hat, oder
- die Kündigung erfolgte nach der Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens oder nachdem ein Gericht angerufen wurde

Die Arbeitnehmerin ist von dem Moment an geschützt, an dem sie eine innerbetriebliche Beschwerde erhebt, an dem ein Schlichtungsverfahren eröffnet oder die Klage beim Gericht eingereicht wird. Dieser Schutz endet 6 Monate nach Beendigung des innerbetrieblichen Verfahrens, des Schlichtungsverfahrens oder des Prozesses. Die Arbeitnehmerin muss ihre Klage bei der kantonalen Schlichtungsstelle oder beim Gericht während der Kündigungsfrist einreichen. Der Richter kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich ist, dass die Kündigung aufgehoben werden kann. Im Laufe des Verfahrens kann die Arbeitnehmerin statt der Wiedereinstellung eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verlangen (bis zu 6 Monatslöhne, siehe Art. 10 GIG in Verbindung mit Art. 336a OR).

#### **2.8.1.5. Missbräuchliche Kündigung**

Wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen aufgelöst wurde, die mit der Mutterschaft zusammenhängen (z.B. weil eine Frau sechs Monate nach der Niederkunft zu Hause blieb, weil sie immer noch stillt), handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung, und die Arbeitnehmerin kann eine Entschädigung verlangen (Art. 9 GIG in Verbindung mit Art. 336b OR).

## 2.9. Häufig gestellte Fragen zur Schwangerschaft

### ***Ich bin schwanger. Bin ich verpflichtet, es meinem Arbeitgeber mitzuteilen?***

Gemäss Art. 15.1. GAV haben Sie die Pflicht, Ihren Arbeitgeber frühzeitig zu informieren. Je früher Sie Ihren Zustand ankündigen, desto eher kann Ihr Arbeitgeber die nötigen Vorkehrungen treffen, um Ihren Arbeitsplatzentsprechend einzurichten und Sie somit auch besser zu schützen. Seien Sie sich bewusst, dass beispielsweise gewisse chemische Produkte (Lösungsmittel in Farben etc.) vor allem ganz zu Beginn der Schwangerschaft besonders schädigend sind (siehe Gefahrenliste).

### ***Muss ich warten, bis ich schwanger bin, damit mein Arbeitgeber die notwendigen Massnahmen trifft, um meine Gesundheit zu schützen?***

Nein, wenn in Ihrem Unternehmen Arbeiten ausgeführt werden, die im Falle einer Schwangerschaft für Sie gefährlich oder beschwerlich sein können, hat Ihr Arbeitgeber eine Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person vornehmen zu lassen. Des Weiteren hat er Sie über das Ergebnis dieser Risikobeurteilung, sowie über die daraus folgenden Schutzmassnahmen zu informieren.

### ***Hat der mich behandelnde Arzt Zugang zum Ergebnis der Risikobeurteilung?***

Ja. Für Ihren Arzt sind diese Informationen notwendig, um Ihre Eignung zur Ausübung Ihrer Berufstätigkeit festzustellen. Er ist derjenige, der Ihren Gesundheitszustand zu beurteilen hat.

### ***Ich bin schwanger. Gemäss der Risikobeurteilung stellt meine Arbeit Gefahren für meine Gesundheit und die meines Kindes dar, und es können keine Schutzmassnahmen getroffen werden, um das Risiko zu bewältigen. Was kann ich tun?***

Ihr Arbeitgeber muss Sie an eine gleichwertige, aber für Sie gefahrlose Stelle versetzen. Wenn das nicht möglich ist, haben Sie das Recht, daheim zu bleiben und Anspruch auf 80% Ihres Lohnes bis zur Niederkunft.

### ***Ich bin schwanger. An manchen Tagen fühle ich mich wirklich müde. Ich hätte es dann nötig, mich auszuruhen. Ist dies möglich?***

Ja, Sie können die Arbeit verlassen oder sich davon dispensieren lassen, wenn Sie das Bedürfnis verspüren. Aber Achtung, für diese Abwesenheitszeiten erhalten Sie nicht unbedingt einen Lohn ausbezahlt. Die Abwesenheitszeiten sind bezahlt, wenn Sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen und Ihren Lohnanspruch im Falle der Arbeitsverhinderung noch nicht ausgeschöpft haben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Sie die Möglichkeit haben müssen, sich an einem geeigneten Ort, eventuell in einem gesonderten Raum, an Ihrem Arbeitsplatz hinzulegen und auszuruhen.

### ***Ich bin schwanger. Mein Arbeitsvertrag sieht vor, dass ich 40 Stunden pro Woche arbeite. Momentan hat es viel Arbeit und alle müssen Überstunden machen. Ich auch?***

Nein. Ihr Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass Sie nicht über die Zeit hinaus arbeiten, die im Vertrag bzw. GAV vereinbart wurde. Auf jeden Fall nie mehr als 40 Stunden pro Woche und neun Stunden pro Tag.

***Ich habe meinem Arbeitgeber die Schwangerschaft angekündigt und er hat mich vor die Tür gestellt...***

Wenn Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und nicht mehr in der Probezeit sind, ist es dem Arbeitgeber verboten, Sie während der Schwangerschaft und während der 16 Wochen nach der Niederkunft zu entlassen. Die Kündigung ist nichtig. Um jedes Risiko zu vermeiden, Ihren Lohnanspruch zu verlieren, sollten Sie so schnell als möglich, vorzugsweise schriftlich, Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie bereit sind, weiter zu arbeiten oder Ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

***Ich bin seit dem 1. August 2010 schwanger und werde am 1. Mai 2011 entbinden, mein Arbeitgeber hat meinen Vertrag am 25. Juni 2010 auf den 30. September 2010 gekündigt, unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten. Ist diese Kündigung gültig? Habe ich Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft?***

Wenn die Kündigung vor der Sperrzeit ausgesprochen wurde auf ein Datum, das in die Sperrzeit fällt, steht die Kündigungsfrist still und beginnt erst wieder nach dieser Zeit zu laufen. In Ihrem Fall bedeutet das, dass das Vertragsende auf den 31. Oktober 2011 hinausgeschoben wird (siehe auch untenstehendes Schema). Sie haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, falls Sie im Zeitpunkt der Niederkunft die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen, insbesondere diejenige, dass Sie unter Arbeitsvertrag stehen.



## 3. Mutterschaft

### 3.1. Beschäftigungsverbot

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

## 3.2. Mutterschaftsurlaub

### 3.2.1. Grundsatz und Regelung im GAV

Seit dem 1. Juli 2005 haben Arbeitnehmerinnen nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (oder 98 Tagen) (neuer Art. 329f OR), der an einem Stück zu nehmen ist (keine Unterbrechung möglich).

Im Maler- und Gipsergewerbe ist seit 1. Mai 2007 der Mutterschaftsurlaub in Art. 15 GAV geregelt: Danach beträgt der Mutterschaftsurlaub insgesamt 16 Wochen, wobei der Mutterschaftsurlaub von der Arbeitnehmerin 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten ist und 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. Das sind insgesamt zwei Wochen mehr, als das EOG vorsieht. Die GAV-Regelung ist somit günstiger als die gesetzliche Minimal-Regelung und geht dieser deshalb vor.

### 3.2.2. Leistungen

Während des Mutterschaftsurlaubes von 16 Wochen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % des bisherigen Lohnes.

Liegt nicht ein Fall von Art. 15.2. GAV vor (also eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen), werden bei Verbandsfirmen diese 2 Wochen von der MEK bezahlt. Nichtverbandsfirmen sind während dieser 2 Wochen zu einer Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet (siehe auch Art. 15.4 GAV), d.h. der Arbeitgeber hat im ersten Dienstjahr den (vollen) Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene Zeit zu entrichten.

14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen, wobei in der Regel die EO Leistungen erbringt (für Verbands- und Nichtverbandsfirmen).

### 3.2.3. Anspruchsberechtigte

Namentlich haben einen Anspruch auf diesen Mutterschaftsurlaub:

- Angestellte Frauen
- Selbständigerwerbende
- Frauen, die im Unternehmen ihres Ehemannes oder eines Angehörigen mitarbeiten und die einen Lohn beziehen;
- arbeitslose Frauen;
- kranke Frauen, die Taggelder beziehen.

Diese Gegebenheiten müssen im Zeitpunkt der Niederkunft vorhanden sein.

### 3.2.4. Voraussetzungen

Damit die Frau diese Zahlungen erhält, muss sie gemäss Art. 15.3. GAV :



- während der 9 Monate<sup>6</sup> vor der Niederkunft bei der AHV versichert sein  
und
- mindestens 5 Monate in der Zeitspanne vor der Niederkunft gearbeitet haben  
und
- im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin sein.

Zur Ermittlung der Mindestversicherungsdauer müssen die in einem EU/EFTA-Staat zurückgelegten Versicherungs- und Beschäftigungszeiten angerechnet werden (Art. 26 und 28 EOV).

Wenn eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllt, folgt die Lohnfortzahlung grundsätzlich den gleichen Regeln wie bei der unverschuldeten Arbeitsverhinderung.

Der GAV für das Maler- und Gipsergewerbe regelt diesen Fall in Art. 15.4. GAV wie folgt:

- Vor der Niederkunft:  
Krankentaggeldversicherung oder Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nach Art. 324a OR.
- Nach der Niederkunft:  
Lohnfortzahlung während höchstens 8 Wochen

### 3.2.5. Beginn des Urlaubs

Der Urlaub beginnt, wenn das Kind lebensfähig geboren wird, die Dauer der Schwangerschaft ist dabei nicht von Bedeutung (Art. 16c Abs. 1 EOG).

In Abweichung zu dieser Bestimmung ist gemäss Art. 15 Abs. 3 GAV der Urlaub 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten.

Wenn das Kind tot geboren oder nach der Geburt verstorben ist, hat die Mutter Anspruch auf Leistungen, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat (Art. 23 EOV).

### 3.2.6. Ende des Mutterschaftsurlaubs

Der Urlaub endet mit dem Ablauf der 14 Wochen. Auf jeden Fall endet er, wenn die Mutter ihre Arbeit wieder aufnimmt, sei dies Teil- oder Vollzeit (Art. 16d EOG).

#### **Achtung:**

Die Mutter darf die Arbeit auf keinen Fall vor Ablauf der 8 Wochen, während der sie nicht beschäftigt werden darf, wieder aufnehmen (Beschäftigungsverbot). Kehrt die Mutter nach Ablauf der 8 Wochen Arbeitsverbot wieder zur Arbeit zurück, verliert sie Ihren Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

<sup>6</sup> Bei einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf 6 Monate im Falle der Niederkunft vor dem 7. Monat der Schwangerschaft, 7 Monate bei der Niederkunft vor dem 8. Monat der Schwangerschaft und 8 Monate im Falle der Niederkunft vor dem 9. Monat der Schwangerschaft)

### 3.2.7. Aufschiebung des Mutterschaftsurlaubs

Wenn das Kind während mindestens drei Wochen nach der Geburt im Spital bleiben muss (Art. 24 EOV), kann die Mutter einen Aufschiebung der Zahlungen verlangen, bis sie das Kind heim nehmen kann. Die Mutter riskiert jedoch, in dieser Zeit kein Einkommen zu erzielen.

### 3.2.8. Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung

Wenn der Arbeitgeber der Mutter für die Dauer des Anspruchs Lohnfortzahlungen leistet, so zahlt die Ausgleichskasse die Mutterschaftsentschädigung dem Arbeitgeber aus. Art. 15. Abs. 3 GAV sieht denn auch vor, dass allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft nach EOG anzurechnen sind bzw. an den Arbeitgeber fallen.

Die Mutterschaftsentschädigung wird am Ende eines Monats nachschüssig ausbezahlt. Beträgt sie weniger als 200 Franken pro Monat, so wird sie am Ende des Mutterschaftsurlaubs ausbezahlt.

### 3.2.9. Zusammenfallen von Leistungen anderer Sozialversicherungen

Besteht bei der Geburt des Kindes ein Anspruch auf Taggelder der:

- Arbeitslosenversicherung;
- Invalidenversicherung;
- Unfallversicherung;
- Militärversicherung, oder auf
- Entschädigung für Dienstleistende,

geht die Mutterschaftsentschädigung diesen vor. Sie entspricht mindestens dem bisher bezogenen Taggeld.

### 3.2.10. Beiträge an die AHV, IV und EO

Die anstelle des Lohnes direkt ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen bzw. normaler Lohn. Deshalb müssen darauf AHV/IV- und EO-Beiträge entrichtet werden. Für Arbeitnehmerinnen wird zudem der Beitrag an die Arbeitslosenversicherung abgezogen. Wie das übrige Einkommen wird deshalb auch der Betrag der direkt ausbezahlten Mutterschaftsentschädigung in das Individuelle Konto der AHV, das die Ausgleichskassen für jede versicherte Person führen, eingetragen. So kann sie bei der Berechnung künftiger Renten mit berücksichtigt werden.

### **3.2.10. Krankentaggeld-, Unfallversicherung und berufliche Vorsorge**

Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung muss auf der Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet werden. Die Krankenversicherung sieht keine Prämienbefreiung vor.

Arbeitnehmerinnen, die eine Mutterschaftsentschädigung erhalten, bleiben auch während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs obligatorisch unfallversichert. Sie sind während dieser Zeit grundsätzlich von der Prämienzahlung befreit.

Richtet der Arbeitgeber während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs einen Lohn aus, der höher ist als die Mutterschaftsentschädigung, so hat er auf der Differenz zwischen der Mutterschaftsentschädigung und seinen Lohnzahlungen UVG-Prämien zu entrichten (bis zum höchst versicherten Verdienst von zurzeit 126 000 Franken).

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmerinnen wird auch während des Mutterschaftsurlaubs im gleichen Umfang weitergeführt. Der bisherige koordinierte Lohn, auf dem die Beiträge erhoben werden, hat somit weiterhin seine Gültigkeit. Die Arbeitnehmerin kann aber die Herabsetzung des koordinierten Lohns verlangen. Auf der Mutterschaftsentschädigung werden keine BVG-Beiträge erhoben.

## **3.3. Arbeitsbeschränkungen**

### **3.3.1. Verringerte Leistungsfähigkeit**

Wenn die Frau in den ersten Monaten nach der Niederkunft nicht voll leistungsfähig ist und dies durch Arztzeugnis bestätigt ist, so darf sie nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (Art. 64 Abs. 2 ArGV 1). Das ärztliche Zeugnis muss Auskunft geben, welche Arbeiten die Betroffene ausüben kann und welche nicht.

### **3.3.2. Abend- und Nachtarbeit**

Wie während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber auf Verlangen Frauen, die zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft am Abend und in der Nacht (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) arbeiten, eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten oder 80% des Lohnes zahlen (Art. 35b ArG).

Mit dem Inkrafttreten der neuen Mutterschaftsversicherung macht diese Regelung nur zwischen der 14. und 16. Woche nach der Niederkunft Sinn, ausser die Frau entschliesst sich, die Beschäftigung nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbots wieder aufzunehmen.

### **3.3.3. Einverständnis zur Beschäftigung**

Von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft darf die Mutter nur mit ihrem Einverständnis arbeiten (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Mit der neuen Mutterschaftsversicherung macht diese Regelung nur für die 15. und 16. Woche nach der Niederkunft Sinn, während der die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Lohn hat, wenn sie nicht arbeitet.

### **3.4. Stillzeit**

#### **3.4.1. Genereller Gesundheitsschutz**

Gleich wie während der Schwangerschaft, ist der Arbeitgeber verpflichtet, stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch diejenige des Kindes beeinträchtigt werden. Er hat folglich die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten (Art. 35 Abs. 1 ArG). Genauso wie während ihrer Schwangerschaft kann die stillende Mutter verlangen, dass sie von für sie beschwerlichen Arbeiten befreit wird, und sie muss sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

#### **3.4.2. Gefährliche und beschwerliche Arbeiten**

Auch stillende Frauen dürfen keine gefährliche oder beschwerliche Tätigkeit ausüben. Es muss ihnen eine gleichwertige, gefahrlose Ersatzarbeit angeboten werden. Falls dies nicht möglich ist, haben sie Anspruch auf 80% ihres Lohnes.

#### **3.4.3. Einverständnis zur Beschäftigung**

Nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbots müssen stillende Mütter ihr Einverständnis zur Beschäftigung geben.

#### **3.4.4. Erforderliche Zeit zum Stillen**

Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben (Art. 35a Abs. 2 ArG). Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt Stillzeit gemäss folgender Voraussetzung als Arbeitszeit (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1):

- die Arbeitnehmerin stillt im Unternehmen: die gesamte Zeit des Stillens gilt als Arbeitszeit;
- die Arbeitnehmerin verlässt den Arbeitsort zum Stillen: die Hälfte der Abwesenheit ist als Arbeitszeit anzuerkennen. Die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden.

Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit. Sie darf weder als Überstundenkompensation, noch an die Ferien angerechnet werden.

#### **3.4.5. Beschränkung der Arbeitszeit**

Die durch den Arbeitsvertrag vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden und sie darf auf keinen Fall 9 Stunden Arbeit überschreiten, auch wenn eine längere Dauer im Arbeitsvertrag vorgesehen wurde. (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).

### 3.5. Häufig gestellte Fragen zur Mutterschaft

***Ich habe gerade geboren und will meine Arbeit sofort wieder aufnehmen. Ist das möglich?***

Nein, es ist Ihrem Arbeitgeber verboten, Sie während 8 Wochen nach der Niederkunft zu beschäftigen. Hingegen können Sie nach diesen 8 Wochen zur Arbeit zurückkehren, damit verlieren Sie aber Ihren Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

***Ich habe geboren und mein Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen (2 Wochen vor der Niederkunft und 14 Wochen nach der Niederkunft) ist beendet. Ich fühle mich voller Elan, möchte aber trotzdem noch nicht sofort wieder arbeiten, sondern noch ein wenig Zeit mit meinem Kind verbringen. Habe ich das Recht dazu?***

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft haben Sie das Recht, die Arbeit noch nicht wieder aufzunehmen. Danach müssen Sie arbeiten, ausser Sie sind aus medizinischen Gründen dazu nicht imstande. Hingegen muss Ihr Arbeitgeber Ihnen während dieser zwei Wochen keinen Lohn zahlen, da Sie sich nicht mehr im bezahlten Mutterschaftsurlaub befinden und nicht verhindert sind zu arbeiten. Wenn Sie dagegen stillen, kann Sie der Arbeitgeber nicht verpflichtet zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, wenn Sie nicht einverstanden sind, aber Sie erhalten auch keinen Lohn.

***Ich habe am 1. August 2010 geboren. Meinen Arbeitsvertrag habe ich vor der Niederkunft auf den 30. September 2010 gekündigt. Habe ich einen Anspruch auf den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub in Anbetracht dessen, dass dieser auf den 6. November 2010 endet?***

Ja. Um den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub zu beziehen, ist es notwendig, dass Sie im Zeitpunkt der Niederkunft unter Vertrag standen. Es ist in diesem Zusammenhang nicht entscheidend, ob Sie die Arbeit nachher wieder aufnehmen oder nicht.

***Da ich sechs Monate nach der Niederkunft immer noch stille, bin ich zuhause geblieben, wie es mir zusteht. Aus diesem Grund hat mir der Arbeitgeber gekündigt. Ist dies gerechtfertigt?***

Nein. Falls diese Kündigung ausgesprochen wurde, weil Sie stillen, handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung (Art. 336 OR). Falls Sie diese anfechten wollen, müssen Sie sich schriftlich gegen die Kündigung wehren, und zwar spätestens bis Ablauf der Kündigungsfrist. Wenn Sie sich mit ihrem Arbeitgeber nicht einigen können, um den Arbeitsvertrag aufrechtzuerhalten, haben Sie eine Frist von 180 Tagen, um die Sache vor Gericht zu bringen und eine Entschädigung zu verlangen, die bis zu 6 Monatslöhnen betragen kann.

***Mein Kind ist geboren, und ich habe nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder zu arbeiten begonnen. Das Kind ist aber oft krank, und die Krippe weigert sich dann, es zu betreuen. Was kann ich tun?***

Auf Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses für das Kind, muss der Arbeitgeber Ihnen (oder dem Vater) die erforderliche Zeit für die Betreuung Ihres Kindes (bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall) freizugeben. Die Krankheit eines Angehörigen gilt wie eine Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, und Ihr Lohn muss Ihnen daher bezahlt werden.

## 4. Weitere Arbeitsschutzvorschriften für Arbeitnehmer mit Familienpflichten

### 4.1. Vorschriften im ArG

#### **Art. 17e: Weitere Massnahmen zur Nachtarbeit**

Arbeiten Eltern mit Erziehungs- und Betreuungspflichten nachts, müssen ihre Vorgesetzten es ihnen ermöglichen, die Betreuungsaufgaben selbst oder durch Dritte wahrzunehmen.

#### **Art. 36: Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

<sup>1</sup> Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.

<sup>2</sup> Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

### 4.2. Betreuung des kranken Kindes

Gemäss Art. 36 Abs. 3 ArG müssen Betriebe den Angestellten mit Familienpflichten für die Betreuung von kranken Kindern bis zu drei Tage frei geben. Zudem kann der Betrieb ein Arztzeugnis verlangen; darüber hinaus gilt die Regelung nur für Kinder bis zu 15 Jahren.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass man innert drei Tagen die Betreuung für ein krankes Kind organisiert hat. Im Prinzip müssen Eltern in solchen Situationen aber sofort eine Betreuung suchen. Unter besonderen Umständen, beispielsweise aus medizinischen Gründen oder wenn eine persönliche Anwesenheit der Eltern unbedingt erforderlich ist, kann die Abwesenheit ausnahmsweise auch länger als drei Tage dauern.

Das Arbeitsgesetz äussert sich nicht zur Frage, ob eine solche Absenz auch bezahlt

ist. In der Lehre ist man sich jedoch einig, dass der Arbeitnehmer die gleiche Lohnfortzahlung zugut hat, wie wenn er selber erkrankt wäre. Die Absenzen wegen einer tatsächlich notwendigen Kinderbetreuung gelten demnach als unverschuldet und müssten vom Arbeitgeber bezahlt werden. Diese Zeit wäre daher weder nachzuholen noch mit Überstunden zu kompensieren.

## 5. Arbeitszeiten

### 5.1. Regelungen im GAV

Flexible Arbeitszeiten sind eine Grundvoraussetzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ganz unabhängig vom Erwerbsumsatz.

Im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe finden sich in Art. 8 diverse Arbeitszeitregelungen, die nachfolgend kurz kommentiert werden. Tatsache ist, dass die Arbeitszeitbestimmungen im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe eine relativ flexible Handhabung der Arbeitszeiten ermöglichen, was eine der effektivsten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, wie die betriebliche Praxis zeigt. Jedoch ist zu beachten, dass auch flexible Arbeitszeitsysteme wie dasjenige im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe Grenzen haben, die einzuhalten sind.

#### 5.1.1. Art. 8.1. GAV (Grundsatz, tägliche Arbeitszeit)

Es gilt grundsätzlich die 5 Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

### Kommentar

Allgemeine Einschränkungen, z.B. pauschale Festlegungen der Anzahl Samstage, an welchen gearbeitet werden darf, sind mit der Idee des flexiblen Arbeitszeitsystems trotz ausnahmsweiser Samstagsarbeit nicht vereinbar. Eine Melde- oder Bewilligungspflicht für Samstagsarbeit ist im GAV nicht vorgesehen.

#### 5.1.2. Art. 8.2. GAV (Durchschnittliche Arbeitszeit)

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) beträgt 8 Stunden. Dies ergibt im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche produktive Arbeitszeit.

Als produktive Arbeitszeit gilt jede Tätigkeit, welche im Auftrag des Arbeitgebers oder seines Vertreters ausgeführt wird, so namentlich die Entgegennahme des Auftrages, das Materialladen und –entladen, die zu entschädigende Reisezeit, das Verschieben von einer Baustelle zur anderen, alle Vorbereitungs-, Abschluss- und

Reinigungsarbeiten auf der Baustelle oder im Magazin. Das Umkleiden und die Pausen gehören nicht zur produktiven Arbeitszeit.

### **5.1.3. Art. 8.3. GAV (Höchstarbeitszeit)**

- **Wöchentliche Höchstarbeitszeit**

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

- **Jährliche Höchstarbeitszeit**

Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt für das Jahr 2011 brutto 2080 Stunden; Berechnungsgrundlage: 260 Arbeitstage x 8 Stunden.

## **Kommentar**

Diese Regelungen zeigen die Flexibilität des Arbeitszeitsystems im Maler- und Gipsergewerbe: So kann in den auftragsstarken Monaten bis zu 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden, ohne dass der Arbeitgeber Zuschläge für Überstunden entrichten müsste.

Die Jahresarbeitszeit-Regelung ist deshalb branchengerecht und arbeitgeberfreundlich, weil sich der Arbeitsanfall saisonbedingt im Laufe des Jahres verändert. Aber diese Regelungen bringen auch Vorteile für Arbeitnehmer: Diese können in flauen Monaten die angehäuften Plus-Stunden bis April des Folgejahres mit Freizeit kompensieren, was zu einer Verstetigung des Arbeitsverhältnisses führt und letztlich der Arbeitsplatzsicherheit dient. Diese Absicht wird zusammen mit der im GAV vorgesehenen Entlohnung im Monatslohn (Art. 9.2. GAV) zusätzlich unterstützt, indem die Arbeitnehmer auch während der Kompensation von Mehrstunden jeden Monat den gleichen Lohn erhalten (im Unterschied zur Entlohnung im Stundenlohn, wo der Arbeitnehmer nur für die jeweils effektiv geleisteten Stunden bezahlt wird).

Wichtig ist, dass über die Arbeitszeiten genau Buch geführt wird, so dass die Übersicht über die Minus- bzw. Plusstunden nicht verloren geht (vgl. dazu Abschnitt 5.1.7.).

Aufgrund des flexiblen Arbeitssystems des GAV liegt per se noch kein Verstoß gegen die Arbeitszeitbestimmungen vor, wenn die effektiv geleistete Arbeitszeit diese Parameter überschreitet, sofern diese im Einklang mit dem GAV kompensiert bzw. vergütet werden (siehe Art. 8.4 GAV).

### **5.1.4. Art. 8.4. GAV (Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit)**

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschritten, so müssen die Mehrstunden mit 25% Zeitzuschlag gutgeschrieben werden.



Bei Nacharbeit (20.00 bis 06.00), Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Zeitzuschlag von 100 %.

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so werden sie bis Ende April des nächsten Jahres mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Wird Ende des Arbeitsverhältnisses die durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Überstunden samt einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

## Kommentar

### Zeitzuschläge

Die im GAV aufgelisteten Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten sind als **Zeitzuschläge** zu verstehen.

#### **Beispiel:**

*Arbeitet ein Arbeitnehmer während einer Woche 50 Stunden, so sind die zwei Stunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten, mit 25% Zeitzuschlag zu vergüten, also werden dem Arbeitnehmer letztlich 50.5 Stunden in der Arbeitszeitkontrolle gutgeschrieben.*

### Kompensation oder Auszahlung

Die Auszahlung der Überstunden ist als **Ausnahme vom Grundsatz der Kompensation** zu verstehen und setzt die Entrichtung eines Zuschlags von 25% voraus. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die normativen GAV-Bestimmungen unter Vorbehalt des Günstigkeitsprinzips nicht durch einzelvertragliche Abreden verdrängt werden können. Entsprechend können die Arbeitsvertragsparteien nicht gültig vereinbaren, dass solche zusätzlichen Arbeitsstunden zu anderen als im GAV für Überstunden vorgesehenen Bedingungen entlohnt werden.<sup>7</sup> Solche Vereinbarungen – selbst wenn sie auf Wunsch der Arbeitnehmer erfolgten – sind nichtig (Art. 357 Abs. 2 OR).

Eine Auszahlung der Überstunden aus dem vergangenen Kalenderjahr wird im *Zeitraum vom 1. Januar bis Ende April des Folgejahres* vom GAV zugelassen (Art. 8.4. GAV). Der GAV bestimmt zudem ausdrücklich das Ende des Kalenderjahres, an welchem ein Vergleich der Ist-/Soll-Stunden vorzunehmen ist. Es ist klar festzuhalten, dass sowohl der Wortlaut der Bestimmung als auch das Günstigkeitsprinzip (Art. 357 Abs. 2 OR) verlangt, dass sämtliche – auch die vor Ende März bzw. April ausbezahlten – Überstunden **samt dem Zuschlag von 25%** ausbezahlt sind.

Die erwähnte Auslegung – Auszahlung der letztjährigen Überstunden einschliesslich Zuschlag ab 1. Januar des Folgejahres – steht überdies im Einklang mit dem Grundsatz der Kompensation mit Freizeit. Um dem Bedürfnis einer praktikablen Umsetzung entgegenzukommen, akzeptiert die ZPBK somit auch Auszahlungen,

---

<sup>7</sup> BGE 116 II 69 E. 4b.

welche mit dem Dezemberlohn des alten Jahres vorgenommen werden.

Indessen ist aufgrund der zwingenden Terminierung auf Ende April des Folgejahres sowohl eine spätere Kompensation durch Freizeit, eine spätere Auszahlung (mit Zuschlag) als auch eine Umwandlung in Ferienguthaben oder Feriengeld klarerweise unzulässig.

#### Verhältnis Überstunden-/Ferienkonto

Das Ferienkonto und das Überstunden-/Überzeitenkonto sind streng voneinander zu trennen und können nicht miteinander ‚verrechnet‘ werden.

Eine ‚Verrechnungsmöglichkeit‘ würde die von den Sozialpartnern in Art. 8.4. GAV zwingend einzuhaltende Kompensationsfrist bis Ende März (im neuen GAV 2009-2012 bis Ende April) aushöhlen: Diesfalls könnten Überstunden/Überzeiten aus dem vergangenen Kalenderjahr auch später noch durch Freizeit (formell auf dem Papier in Form von Ferien) kompensiert werden, was dem Zweck der Regelung – Bezug von Freizeit in den auftragsschwachen Monaten anfangs Jahr und eine streng begrenzte Anhäufung von Überstunden – klarerweise zuwiderlaufen würde. Bei den Überstunden würde mit einem solchen Vorgehen überdies der Lohnzuschlag von 25% umgangen. Ferien sind grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu beziehen (Art. 239c OR). In einem Kalenderjahr zu viel oder zu wenig bezogene Ferientage wirkend sich entsprechend auf das *Ferienkonto* aus.

#### **5.1.5. Art. 8.6. GAV (Absenzen)**

Lohnzahlungspflichtig und in der Arbeitszeitkontrolle mit 8 Stunden täglich gutzuschreiben sind:

- Ferien gemäss Art. 12.1. GAV
- Feiertage gemäss Art. 12.2. GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 16 GAV
- Unfall gemäss Art. 14 GAV
- Krankheit gemäss Art. 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Art. 15 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

#### **5.1.6. Art. 8.7. GAV (Fehlstunden)**

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Art. 8.6. GAV aufgeführt werden. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 erfasst.

Verbleiben Ende des Jahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses durch den

Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden<sup>8</sup>, so können diese mit dem Lohn Guthaben verrechnet werden.

Erreicht der Arbeitnehmer Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Bruttosoll-Stunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug<sup>9</sup> befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden. Solche Minusstunden werden am Ende des Kalenderjahres abgerechnet, was bedeutet, dass der Arbeitgeber einen allfälligen Minus-Stundensaldo nicht ins neue Jahr übertragen darf.

### **5.1.7. Art. 8.9. GAV und Art. 6.4. c GAV (Arbeitszeitkontrolle)**

#### **Art. 8.9. GAV**

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss das von der ZPBK zur Verfügung gestellte Formular (Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag) oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle, inklusive der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte, sind während mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.4.c auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

#### **Art. 6.4.c GAV**

Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

### **Kommentar**

Wer über die Arbeitszeit nicht oder nicht korrekt Buch führt, verunmöglicht dadurch die Prüfung der Arbeitszeitbestimmungen, welche ein zentrales Element des Arbeitnehmerschutzes bilden und verstösst damit gegen den GAV.

<sup>8</sup> z.B. Blaumachen am Montagmorgen

<sup>9</sup> z.B. wenn der Arbeitgeber zu wenig Arbeit anbieten kann

### 5.1.8. Art. 11 GAV (Lohn bei Absenzen)

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlten Freitage:

1 Tag	bei Wohnungswechsel für den im überjähri gen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren.
1 Tag	bei Verheiratung
1 Tag	bei Geburt eines eigenen Kindes.
2 Tage	beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.
3 Tage	beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.
1/2 Tag	für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.

Für folgende Kurzabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.

In den Fällen von a) und b) sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

### Kommentar

Das Recht, zwischendurch für eine oder ein paar Stunden im Sinne von Kurzabwesenheiten wegbleiben zu können, ist eine einfache und wirkungsvolle Hilfe, um private Aufgaben und unvorhersehbare Termine, wie sie bei der Kinderbetreuung anfallen, besser zu bewältigen. Solche Kurzabsenzen, die mit der Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben zusammenhängen, können unter Buchstabe a) eingeordnet werden. Danach wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet. Es gibt allerdings keine verbindliche Auslegung dazu, wie lange die ‚beschränkte‘ Zeit dauert und ist im Einzelfall mit dem Arbeitgeber auszuhandeln.

## 5.2. Teilzeitarbeit

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist die Reduktion des Arbeitspensums eine wirksame Massnahme, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

### 5.2.1. Wichtigste Teilzeitvarianten

Bei Teilzeitarbeit reduzieren die Mitarbeitenden ihren Beschäftigungsgrad. Gemessen wird er in Prozent einer Vollzeitstelle. Ein Merkmal ist der Zeitrahmen, auf den sich die Teilzeitarbeit bezieht; ein anderer Aspekt ist, wie regelmässig die Arbeit zu erledigen ist:

- *Reduzierte Tagesarbeitszeit:*  
Hier wiederholt sich das gleiche Muster jeden Tag. Beschäftigte arbeiten zum Beispiel sechs Stunden pro Tag oder halbtags.
- *Reduzierte Wochenarbeitszeit:*  
Dies ist die üblichste Form von Teilzeitarbeit, bei der oft immer die gleichen Halbtage der Woche für die Erwerbsarbeit reserviert sind.
- *Reduzierte Jahresarbeitszeit:*  
Diese dritte Form ermöglicht die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeit auf einzelne Wochen oder Monate. Sie erlaubt Beschäftigten mit Familienpflichten bei entsprechender Abmachung etwa, in den Schulferien der Kinder frei zu nehmen oder reduziert zu arbeiten.
- *Fixe Teilzeitarbeit:*  
Hier sind alle denkbaren täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Muster möglich. Die Woche wird üblicherweise in Elemente unterteilt.
- *Flexible Teilzeitarbeit:*  
Das reduzierte Pensum ist in dieser Form nach Absprache entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes und der Beschäftigten innerhalb einer festgelegten Zeitspanne (Woche, Monat oder Jahr) zu erfüllen. Dies ist nur mit flexiblen Arbeitszeiten möglich.
- *Abgestufte Teilzeit:*  
Viele Betriebe sind nicht bereit, schon in der Einarbeitungsphase nach einem Stellenantritt eine Pensenreduktion zu gewähren. Um trotzdem eine Person mit Wunsch auf Teilzeitarbeit einstellen zu können, kann ein abgestuftes Teilzeitmodell vereinbart werden. Eine ähnliche Situation ist der Mutterschaftsurlaub mit gleitendem Wiedereinstieg.

### 5.2.2. Regelung im GAV (Art. 7.2.)

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe vollumfänglich unterstellt und haben im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf die gleichen Lohn- und

Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer. Die zu leistenden Arbeitsstunden sind jeweils im Verhältnis der Jahres-Brutto-Sollstunden gemäss Art. 8.3. schriftlich festzulegen.

### 5.2.3. Die wichtigsten Fragen rund um Teilzeitarbeit

#### 5.2.3.1. Arbeitspensum

Das Arbeitspensum sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden; dabei sollte in jedem Fall ein Mindestpensum vereinbart werden.

Gemäss Art. 7.2. GAV sind die zu leistenden Arbeitsstunden jeweils im Verhältnis der Jahres-Brutto-Sollstunden gemäss Art. 8.3. schriftlich festzulegen. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitsstunden, die ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht gearbeitet werden konnten (wichtigster Fall: der Arbeitgeber konnte z.B. mangels Aufträge keine Arbeit anbieten, was Annahmeverzug des Arbeitgebers bedeutet) und somit die vereinbarten Arbeitsstunden gemäss Vertrag nicht erreicht werden, dem Arbeitnehmer nicht als Fehlstunden vom Lohn abgezogen werden dürfen (Art. 8.7. GAV, letzter Satz). Werden Überstunden geleistet bzw. werden die vereinbarten Sollstunden überschritten, müssen sie bis Ende April des Folgejahres 1:1 mit Freizeit kompensiert werden oder - wenn dies nicht möglich ist - mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden (vgl. dazu Art. 8.4. GAV).

#### 5.2.3.2. Lohn

Teilzeitbeschäftigte sollen lohnmässig gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte (Art. 7.2 GAV). Das heisst, dass sie in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden wie Vollzeitbeschäftigte und dass ihr Lohn in den gleichen Lohnschritten angepasst wird, wenn eine gesamtarbeitsvertragliche Lohnerhöhung ansteht.

Nach Art. 9.2. GAV erfolgt die Entlohnung **generell im Monatslohn**. Die ZPBK vertritt die Praxis, dass die Entlohnung im Stundenlohn sinnvoll und möglich ist, wenn unregelmässige Arbeitseinsätze vorliegen. Allerdings sind sich die Vertragspartner des GAV im Grundsatz einig, dass jedes Arbeitsverhältnis im Monatslohn gestaltet werden kann und Teilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden können, die auf einer Schätzung der minimal zu leistenden Stunden beruhen.

Wird den Arbeitnehmern ein **Stundenlohn** entrichtet, so berechnet sich dieser wie folgt:

Sockellöhne pro Kategorie ab 1. April 2011	Maler Monat	Maler Stunde	Gipser Monat	Gipser Stunde
V Vorarbeiter	Fr. 5'431.00	Fr. 31.21	Fr. 5'642.00	Fr. 32.42
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren	Fr. 4'738.00	Fr. 27.22	Fr. 4'953.00	Fr. 28.46
B Berufsarbeiter	Fr. 4'379.00	Fr. 25.16	Fr. 4'552.00	Fr. 26.14
C2 Hilfsarbeiter im 2. Jahr der Anstellung	Fr. 4'191.00	Fr. 22.42	Fr. 4'351.00	Fr. 25.00
C1 Hilfsarbeiter im 1. Jahr der Anstellung	Fr. 3'909.00	Fr. 24.08	Fr. 4'019.00	Fr. 23.09
L3 Lehrabgänger im 3. Jahr nach Lehre	Fr. 4'502.00	Fr. 25.87	Fr. 4'717.00	Fr. 27.10
L2 Lehrabgänger im 2. Jahr nach Lehre	Fr. 4'238.00	Fr. 24.35	Fr. 4'398.00	Fr. 25.27
L1 Lehrabgänger im 1. Jahr nach Lehre	Fr. 4'003.00	Fr. 23.00	Fr. 4'164.00	Fr. 23.93

=Grundlöhne!

=Grundlöhne!

**Berechnung des Stundenlohnes:**

<b>Stundengrundlohn</b>	<b>Fr. X<sup>10</sup></b>
+ Feiertagsentschädigung:	3.60% <sup>11</sup> von Fr. X
+ Ferienentschädigung:	9.24% <sup>12</sup> bzw. 11.59% <sup>13</sup> von Fr. X
= Zwischentotal	
+ 13. Monatslohn:	8.33% <sup>14</sup> auf dem Zwischentotal
<b>= Total Stundenlohn brutto</b>	

**5.2.3.3. Ferien**

In Art 12.1. GAV wird der Ferienanspruch von 20 bzw. 25 Tagen im Kalenderjahr für alle Arbeitnehmer im Maler- und Gipsergewerbe im Jahr 2010 um einen Tag und im Jahr 2011 um einen weiteren zusätzlichen Tag erhöht.

Somit haben im Jahr 2011

- alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr (= der 20. Geburtstag) Anspruch auf 27 Arbeitstage Ferien;
- alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr Anspruch auf 22 Arbeitstage Ferien;
- alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr (= der 50. Geburtstag) Anspruch auf 27 Arbeitstage Ferien (2011).

Der Ferienanspruch berechnet sich grundsätzlich pro Kalenderjahr bzw. pro rata temporis.

Ferienanspruch pro Kalenderjahr	Anzahl Ferientage pro Monat (für pro rata-Berechnung)	Ferienprozent (für Stundenlöhner)
20 Tage Ferien	1.67 Tage Ferien	8.33%
21 Tage Ferien	1.75 Tage Ferien	8.79%
22 Tage Ferien	1.83 Tage Ferien	9.24%
25 Tage Ferien	2.08 Tage Ferien	10.64%
26 Tage Ferien	2.17 Tage Ferien	11.11%
27 Tage Ferien	2.25 Tage Ferien	11.59%

<sup>10</sup> entsprechender Mindest-Monatslohn nach GAV : 174 Stunden) = Fr. X

<sup>11</sup> Bei 9 Feiertagen, siehe Art. 12.2 GAV

<sup>12</sup> Bei 22 Tagen Ferienanspruch, siehe Art. 12.1 GAV 2009-2012, gültig ab 1.1.2011

<sup>13</sup> Bei 27 Tagen Ferienanspruch, siehe Art. 12.1 GAV 2009-2012, gültig ab 1.1.2011

<sup>14</sup> pro rata-Anteil wird mit 8.33% berechnet, siehe Art. 9.6. GAV

Der Ferienanspruch von Teilzeitbeschäftigten ist – bei regelmässigem Einsatz – derselbe wie bei Vollzeitbeschäftigten. Der während den Ferien geschuldete Lohn entspricht – bei Fixlohn – demjenigen aus der Teilzeitarbeit. Bei unregelmässiger Tätigkeit ist der durchschnittlich erzielte Lohn zu vergüten.

Die Bezahlung eines Feriengeldes ist grundsätzlich unzulässig.

Ausnahme:

Bei Teilzeitarbeit mit unregelmässiger Arbeitsbelastung kann vereinbart werden, dass bei jeder Lohnzahlung das „Feriengeld“ in Form eines prozentualen Zuschlages zum Lohn ausgerichtet wird.

Die Zahlung von Feriengeld wird von den Gerichten nur als rechtsgenügend anerkannt, wenn

- im Arbeitsvertrag die „Feriengeld“-Abrede unter Angabe des Zuschlages in Prozenten des Lohnes (z.B. bei 22 Tagen Ferien: 9.24%) und des daraus resultierenden Frankenbetrages;
- in der Lohnabrechnung des „Feriengeld“ nach Prozenten des Lohnes (z.B. bei 22 Ferienwochen: 9.24%) und im Frankenbetrag separat ausgewiesen ist.

Achtung:

Bei Nichtbeachtung dieser formalen Gerichtspraxis laufen der Arbeitgeber Gefahr, das Feriengeld ein zweites Mal bezahlen zu müssen!

#### **5.2.3.4. Feiertage**

Wie bei den Vollzeitbeschäftigten üblich, sollen auch Teilzeitbeschäftigte die Feiertage bezahlt erhalten. Demnach haben die Teilzeitarbeitnehmer Anspruch auf 9 bezahlte Feiertage gemäss Art. 12.2. GAV. Die Feiertagsentschädigung von 3.60% wird auf dem Stundengrundlohn hinzugerechnet.

#### **5.2.3.5. Lohn bei Krankheit**

Bei Krankheit muss die Lohnfortzahlung wie bei Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden. Art. 13.1. lit. a GAV schreibt vor, dass der Versicherungsschutz der Krankentaggeldversicherung an dem Tag beginnt, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnahm oder hätte aufnehmen müssen, wobei die Arbeitnehmenden im Rahmen ihres jeweiligen Beschäftigungsgrades vorbehaltlos in die Versicherung aufgenommen werden müssen. Die Versicherung kann das Inkrafttreten der Versicherung davon abhängig machen, dass die zu versichernde Person im Umfang ihres Beschäftigungsgrades arbeitsfähig ist.

Entschädigt wird 80% des letzten vereinbarten Bruttolohnes inkl. Anteil des 13. Monatslohnes und unter Einschluss der gesetzlichen Kinderzulagen (Art. 13.1. lit. d GAV). Bei einer Entschädigung im Stundenlohn berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem Durchschnittslohn der letzten 12 Monate.



### 5.2.3.6. Unfallversicherung

Alle Arbeitnehmenden müssen obligatorisch für Berufsunfälle (BU) versichert werden. Die BU-Prämie muss die Firma bezahlen.

Eine Versicherung für Nichtberufsunfälle (NBU) ist hingegen nur obligatorisch, wenn im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche gearbeitet werden – ist dies der Fall kann man in der Krankenkasse die Unfaldeckung ausschliessen. Bei tieferem Beschäftigungsgrad müssen die Arbeitnehmenden in der Krankenkasse die Unfaldeckung einschliessen. Die NBU-Prämie geht zu Lasten des Arbeitnehmenden; Arbeitgeber übernehmen oftmals freiwillig einen Anteil oder die gesamte Prämie für die NBU.

Bei einer Entschädigung im Stundenlohn berechnet sich der versicherte Verdienst aus dem Durchschnittslohn der letzten 12 Monate.

### 5.2.3.7. BVG

Teilzeit Erwerbstätige sind obligatorisch BVG-versichert, wenn das Jahreseinkommen über 20'880 Franken (2011) liegt. In der obligatorischen Mindestvorsorge gemäss BVG entspricht der versicherte Lohn dem Jahreslohn abzüglich 24'360 Franken (Koordinationsabzug 2011). Im Bereich der weitergehenden Vorsorge können die Vorsorgeeinrichtungen je nach Beschäftigungsgrad einen geringeren Abzug festsetzen oder den gesamten Lohn der Person versichern, wozu sie allerdings gesetzlich nicht verpflichtet sind.

Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen; Arbeitgeber übernehmen oftmals freiwillig grösseren Anteil der Prämie.

### 5.2.3.8. Kinderzulagen

Seit dem 1. Januar 2009 ist das neue Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) in Kraft.

Nach dem neuen Gesetz werden in allen Kantonen mindestens die folgenden Zulagen pro Kind und Monat ausgerichtet:

- eine Kinderzulage von 200 Franken für Kinder bis 16 Jahren;
- eine Ausbildungszulage von 250 Franken für Kinder von 16 bis 25 Jahren.

In vielen Kantonen<sup>15</sup> werden höhere Ansätze ausgerichtet. Anspruch haben alle Arbeitnehmenden, die Nichterwerbstätigen mit bescheidenem Einkommen und je nach Kanton auch die Selbstständigerwerbenden.

Bei Teilzeitarbeit werden die vollen Familienzulagen ausgerichtet, sofern der Lohn

---

<sup>15</sup> <http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/famzg/index.html?lang=de>

mindestens 580 Franken im Monat bzw. 6'960 Franken im Jahr beträgt. Bei Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsstellen werden die Löhne zusammengezählt. Wenn beide Eltern Arbeitnehmende sind, ist ein Doppelbezug von Familienzulagen nicht zulässig. Das FamZG bestimmt, wer in erster Linie berechtigt ist.

### 5.3. Unbezahlter Urlaub

Der unbezahlte Urlaub wird im Gesetz nirgends ausdrücklich erwähnt, und es besteht keinen Rechtsanspruch auf unbezahlten Urlaub.

Wird ein unbezahlter Urlaub vereinbart, so ruhen während dieser Zeit die beiden Hauptpflichten – Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht – des Arbeitsvertrages. Aber auch die damit im engsten Zusammenhang stehenden Nebenrechte und Nebenpflichten (wie Weisungsrecht und Fürsorgepflicht) sind eingeschränkt.

Gesetzlich geregelt sind folgende Fälle des unbezahlten Urlaubs im weiteren Sinn: die Gewährung von üblichen freien Stunden und Tagen, die acht von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, die Zeit der Schwangerschaft, während der die Schwangere auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen darf, sowie der unbezahlte Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit.

Vereinbaren die Parteien einen unbezahlten Urlaub, so entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung auch dann, wenn der Arbeitnehmer während der Urlaubszeit arbeitsunfähig ist und diese nicht wie geplant nutzen kann. Die Lohnfortzahlungspflicht setzt aber nach Ablauf des vereinbarten unbezahlten Urlaubs selbst dann wieder ein, wenn der Arbeitnehmer etwa infolge Krankheit die Arbeit nicht wieder aufnehmen kann.

Unter der Annahme, dass der Arbeitnehmer während des unbezahlten Urlaubs weiterhin in der Schweiz Wohnsitz hat und keine Erwerbstätigkeit im Ausland ausübt, gilt Folgendes: AHV-rechtlich kann bei längerem unbezahltem Urlaub eine Beitragslücke entstehen. Dies ist dann der Fall, wenn in einem Kalenderjahr weniger als der minimale AHV/IV/EO-Beitrag bezahlt wird. Um eine Beitragslücke zu verhindern, hat der Arbeitnehmer selber noch im entsprechenden Kalenderjahr die fehlenden Beiträge einzuzahlen.

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Tagen ist der Arbeitnehmer nicht mehr gegen Nichtberufsunfälle versichert. Es empfiehlt sich, den Arbeitnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass er eine Abredeversicherung für maximal 180 Tage abschliessen kann. Ansonsten hat der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse mitzuteilen, dass eine eventuell bestehende Sistierung des Unfallschutzes aufzuheben sei.

Ist der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber kollektiv krankentaggeldversichert, ist mit dem Versicherer die Versicherungsdeckung zu prüfen. Besteht keine oder eine zu kurze Nachdeckung für die Zeit des unbezahlten Urlaubs, kann eine zusätzliche Deckungsvereinbarung für diese Zeit sinnvoll sein. Ansonsten sollte der Arbeitnehmer über die Deckungslücke gemäss Versicherungsvertrag und deren Auswirkungen informiert werden.

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat ist der Arbeitnehmer nicht mehr gegen die Risiken Invalidität und Tod BVG-versichert. Eine freiwillige Weiterzahlung der Beiträge und die entsprechende Weiterversicherungsabrede mit der Pensionskasse können sinnvoll sein. Die Folgen eines unbezahlten Urlaubs im überobligatorischen Bereich bestimmen sich unter Vorbehalt von OR 311 III nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

Der Anspruch auf Kinderzulagen während einem unbezahlten Urlaub richtet sich nach der entsprechenden kantonalen Gesetzgebung. Bezüglich der Arbeitslosenversicherung ist zu berücksichtigen, dass ein unbezahlter Urlaub nicht an die Beitragszeit angerechnet wird.

Keinen Einfluss hat ein unbezahlter Urlaub auf Ansprüche, die sich auf die Anzahl Dienstjahre beziehen wie etwa Kündigungsfristen. Mit anderen Worten ausgedrückt, die Dauer eines unbezahlten Urlaubs wird bei den Dienstjahren mitgerechnet.

Die Frage, ob während eines unbezahlten Urlaubs kein Ferienanspruch besteht oder ob er lediglich gekürzt werden kann, ist in der Lehre umstritten. Die Ansicht liegt nahe, dass es sich beim unbezahlten Urlaub nicht um eine Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers handelt, sondern um eine Vereinbarung über die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeit. Aufgrund dieser Suspendierung besteht überhaupt kein Ferienanspruch während des unbezahlten Urlaubs. Der Arbeitgeber kann während eines gewährten unbezahlten Urlaubs den Arbeitsvertrag kündigen, die Kündigungsfrist läuft jedoch erst ab Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Urlaub.

### Checkliste unbezahlter Urlaub

Folgende Punkte sollten bei einem unbezahlten Urlaub beachtet bzw. geregelt werden:

- Schriftliche Vereinbarung zum unbezahlten Urlaub aufsetzen
- Bei unbezahltem Urlaub während der Schwangerschaft sicherstellen, dass die für den Anspruch an die Mutterschaftsentschädigung erforderliche Mindesterwerbsdauer von 5 Monaten nicht unterschritten wird
- Unbezahlter Urlaub über 30 Tage:
  - NBU-Abredeversicherung
  - Regelung betreffend Pensionskassenbeiträgen je nach Reglement
  - Klärung der Frage der Salärausfallversicherung je nach Reglement
  - Klärung Versicherungsdeckung Krankentaggeldversicherung
- Unbezahlter Urlaub über ca. neun Monate zusätzlich
  - überprüfen, ob in jedem Kalenderjahr AHV/IV/EO-Beiträge über dem Minimalbetrag bezahlt werden. Allfällig auf die Beitragszahlung für Nichtberufstätige durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hinweisen
  - überprüfen, ob Lücken der Beitragszahlung bei der ALV entstehen können (bei der Arbeitslosenkasse individuelle Situation abklären)
- Aufenthalts-/Kontaktadresse verlangen

- Lohnzahlung stoppen
- Sozialversicherungsbeiträge (NBU und PK) weiterhin überweisen
- Allfällig Ferienkürzung veranlassen
- Allfällig Kürzung 13. Monatslohn veranlassen
- Nach der Rückkehr der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters die Sozialversicherungsbeiträge zurückfordern (allfällig auf mehrere Monate verteilt, sinnvolles und zulässiges Ausmass pro Monat nicht überschreiten)

## 6. Wichtige Adressen

[www.zpbk.ch](http://www.zpbk.ch)

(ZPBK, GAV für das Maler- und Gipsergewerbe)

[www.malergipser.com](http://www.malergipser.com)

(SMGV)

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

(Gewerkschaft Unia)

[www.syna.ch](http://www.syna.ch)

(Gewerkschaft Syna)

[www.seco-admin.ch](http://www.seco-admin.ch)

(Dossier Vereinbarkeit und Familie)

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

(KMU-Ratgeber Sozialversicherungen)

[www.ahv-ch](http://www.ahv-ch)

(EO-Mutterschaftsentschädigung, Familienzulages)

## Bei Fragen:

ZPBK des Maler- und Gipsergewerbes

Postfach 3276

8021 Zürich

Tel. 044 295 30 65

[info@zpbk.ch](mailto:info@zpbk.ch)