

Meine Rechte am Arbeitsplatz | Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub |  
Wenn Kinder krank sind | Rechte bei Teilzeitarbeit



# Familie und Beruf

# INHALT

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>1. Schwangerschaft</b>	<b>5</b>
Gesundheitsschutz für Schwangere	
Krankheit während der Schwangerschaft	
Kündigungsschutz	
Diskriminierungsverbot	
<b>2. Mutterschaft</b>	<b>7</b>
Mutterschaftsurlaub: mindestens 14 Wochen bezahlt	
Was müssen Sie tun, um das Geld für den Mutterschaftsurlaub zu erhalten?	
Kann der Mutterschaftsurlaub verschoben werden?	
Lücken beim Mutterschaftsurlaub	
Kündigungsschutz und Arbeitsverbot	
Stillen	
Adoptionsurlaub	
<b>3. Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub</b>	<b>11</b>
<b>4. Mein Kind ist krank</b>	<b>11</b>
Wenn Sie in der öffentlichen Verwaltung arbeiten	
Wenn Sie nach OR angestellt sind	
<b>5. Weitere Rechte für Personen mit Familienpflichten</b>	<b>13</b>
Kinderzulagen	
<b>6. Teilzeitarbeit</b>	<b>14</b>
Arbeitspensum	
Lohn	
Ferien	
Feiertage	
Urlaub für familiäre Ereignisse und Kurzabsenzen	
Lohn bei Krankheit	
AHV – Alters- und Hinterlassenenversicherung	
Pensionskasse	
Unfallversicherung	
<b>Schluss</b>	<b>18</b>
<b>Hinweise</b>	<b>19</b>
<b>Gute Gründe für eine VPOD-Mitgliedschaft!</b>	<b>20</b>
<b>Beitrittserklärung</b>	<b>21</b>

# EINFÜHRUNG

Immer mehr Frauen und auch zunehmend Männer müssen oder möchten die Anforderungen der Berufsarbeit und familiäre Betreuungspflichten unter einen Hut bringen. In der Schweiz ist die grosse Mehrheit der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren erwerbstätig (76.4 % der Frauen, die in einer Partnerschaft leben, 84.9 % der alleinlebenden Frauen). Bei den Männern mit Kindern unter 15 Jahren sind 97.2 % erwerbstätig. Welche Rechte haben sie? Welche gesetzlichen Vorschriften gibt es?

Zur Frage der Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufstätigkeit gibt es kein eigenes Gesetz, aber es gibt verschiedene Regelungen im Obligationenrecht OR, im Arbeitsgesetz ArG, im Gleichstellungsgesetz GlG und in den kantonalen Personalgesetzen.

Je nachdem, wo Sie arbeiten, gelten andere Bestimmungen. Wenn Sie beim Kanton oder beim Bund angestellt sind, gilt für Sie das entsprechende Personalgesetz. Wenn Sie bei einem privaten Arbeitgeber angestellt sind, gelten die Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes. Möglicherweise gibt es dann für Ihren Betrieb oder Ihre Organisation einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der bessere Bedingungen als das OR festlegt.

Als Schwangere oder als Person mit Familienpflichten haben Sie besondere Rechte. Die vorliegende Broschüre fasst die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen zu diesem Thema zusammen. Sie kann aber nicht alle Detailfragen beantworten. Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an das VPOD-Sekretariat in Ihrer Region.

# 1. SCHWANGERSCHAFT

## Gesundheitsschutz für Schwangere

Das Arbeitsgesetz enthält eine Reihe von Schutzbestimmungen für werdende Mütter (ArG Art. 35, 35a). 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 Prozent des Lohnes. Auch bei gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten hat die Schwangere Anspruch auf Zuweisung einer Ersatzarbeit oder 80 Prozent 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 Prozent des Lohnes verlangen.**

Diese Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz sind auch für Angestellte von Bund, Kantonen und Gemeinden gültig.

## Krankheit während der Schwangerschaft

Wenn Sie während der Schwangerschaft krank sind, gelten die normalen Bedingungen für Krankheit und Lohnfortzahlung gemäss Ihrem Arbeitsvertrag oder Anstellungsreglement. Sie dürfen allerdings während der Schwangerschaft auch ohne Arztzeugnis zu Hause bleiben (siehe oben).

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 vollen Absenzmonat um ein Zwölftel gekürzt werden.

## Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis 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 auf alle Fälle bis zur Geburt zu warten.

## Diskriminierungsverbot

Das Gleichstellungsgesetz legt fest, dass niemand aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden darf, auch nicht aufgrund der familiären Situation und/oder einer Schwangerschaft. Wenn also eine Frau wegen einer Schwangerschaft oder wegen ihrer Familie nicht eingestellt oder nicht befördert wird, so stellt das eine Diskriminierung dar und kann eingeklagt werden (GIG Art. 3). Allerdings ist es meistens schwierig, diese Art der Diskriminierung zu beweisen.

# 2. MUTTERSCHAFT

## Mutterschaftsurlaub: mindestens 14 Wochen bezahlt

Seit 2005 kommen alle erwerbstätigen Mütter in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Dieser dauert 98 Tage und beginnt mit der Geburt.

Die Mütter erhalten 80 Prozent ihres letzten Lohns in Form von Taggeldern, höchstens 196 Franken pro Tag (Erwerbsersatzgesetz EOG).

Personalgesetze und Gesamtarbeitsverträge sehen teilweise weitergehende Lösungen vor. Die meisten Kantone und eine Reihe von grösseren Arbeitgebern gewähren einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen (der Kanton Genf sogar 20 Wochen) und zahlen 100 Prozent des Lohnes. Allerdings verlangen manche, dass 2 Wochen des Urlaubs vor der Geburt bezogen werden müssen.

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 5 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?

Schwangere Frauen sollten ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin informieren. Der Arbeitgeber muss sich dann um die Formalitäten kümmern (Meldung bei der AHV-Ausgleichskasse).

Wenn Sie selbständig sind oder mehrere Arbeitgeber haben, müssen Sie sich selbst bei der Ausgleichskasse anmelden. Formulare gibt es unter:  
<http://www.bsv.admin.ch> > Themen > EO

### 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 länger als 3 Wochen im Spital bleiben muss, kann die Mutter den Bezug der Entschädigung aufschieben, bis das Kind zu Hause ist.

### Kündigungsschutz und Arbeitsverbot

In den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitgeber nicht kündigen (siehe oben). Während 8 Wochen nach der Niederkunft dürfen Frauen nicht arbeiten, danach dürfen sie bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Wenn Sie stillen, kann Sie der Arbeitgeber auch nach der 16. Woche nicht verpflichten zu arbeiten, wenn Sie nicht einverstanden sind. Sie haben dann aber keinen Anspruch auf Lohn.

### Lücken beim Mutterschaftsurlaub

Die Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs stellt einen grossen Fortschritt dar, doch hat der Mutterschutz immer noch Lücken:

**Spitalaufenthalt des Kindes:** Obwohl das Gesetz vorsieht, dass die Mutter den Mutterschaftsurlaub bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufschieben kann, bis das Kind nachhause kommt, ist für diese Zeit kein Lohnersatz vorgesehen. Mehrere Gerichte haben in der Zwischenzeit entschieden, dass der Lohn vom Arbeitgeber geschuldet ist. Wir fordern, dass der Erwerbsersatz bei Mutterschaft auf diese Zeit des Aufschubs ausgedehnt wird.

**Dauer:** Obwohl der Kündigungsschutz 16 Wochen dauert und die Mutter das Recht hat, der Arbeit bis 16 Wochen nach der Geburt fernzubleiben, wird der Erwerbsersatz nur für 14 Wochen ausgerichtet. Wir sind der

Meinung, dass der gesetzliche Mutterschaftsurlaub auf mindestens 16 Wochen ausgeweitet werden muss.

**Vorgeburtsurlaub:** Wie in anderen Ländern braucht es einen Vorgeburtsurlaub für die letzten Wochen vor der Geburt.

**Höhe des Erwerbsersatz:** Der Maximalbetrag für Dienstleistende (Militär, Zivildienst, Zivilschutz) beträgt Fr. 245.-pro Tag, für Mutterschaft jedoch nur Fr. 196.- pro Tag. Dieser Unterschied ist durch nichts gerechtfertigt. Wir fordern, dass der Erwerbsersatz bei Mutterschaft an den Erwerbsersatz für Dienstleistende angepasst wird.

### Stillen

Stillende Mütter haben Anspruch darauf, dass ihnen „die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit“ freigegeben wird.

Seit 1. Juni 2014 müssen Stillpausen von berufstätigen Müttern im ersten Lebensjahr des Kindes in einem gewissen Umfang entlohnt werden, und zwar

bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden:  
mindestens 30 Minuten

bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden:  
mindestens 60 Minuten

bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden:  
mindestens 90 Minuten

Bei der Anrechnung der Stillzeiten wird nicht mehr zwischen Stillen im Betrieb und Stillen ausserhalb des Betriebs unterschieden.

Die Stillzeit oder Zeit fürs Abpumpen gilt für jedes Kind, bei Zwillingen wird sie also verdoppelt.

Diese Regelung ist in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz festgehalten (ARGV 1) und gilt für alle Frauen, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

Die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes dürfen insbesondere in Fragen des Gesundheitsschutzes nicht hinter die Regelungen des Arbeitsgesetzes zurückfallen. Daher ist der VPOD der Auffassung, dass diese Bestimmungen als Minimalbestimmungen auch für Frauen gelten, welche öffentlich-rechtlich angestellt sind.

Die Bestimmungen sind Minimalbestimmungen. Weitergehende Regelungen sind weiterhin gültig bzw. können vereinbart werden.

**Die Verordnung äussert sich nicht zur Frage, in welcher Form und zu welcher Zeit die Stillpausen bezogen werden müssen. Der VPOD ist der Auffassung, dass es möglich sein muss, die Stillzeiten zusammen zu fassen und auf den Anfang und/oder das Ende der täglichen Arbeitszeit zu legen. Da Kinder unterschiedlich sind und gerade im ganz jungen Alter unterschiedliche Bedürfnisse haben und da die Betreuungseinrichtungen in der Regel nicht direkt beim Arbeitsplatz liegen, wäre alles andere nicht mit dem Ziel der Regelung vereinbar.**

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.

### Adoptionsurlaub

Einige Kantone und Städte kennen einen Adoptionsurlaub zwischen wenigen Tagen und 16 Wochen. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Gewerkschaft.

## 3. VATERSCHAFTSURLAUB UND ELTERNURLAUB

Vaterschaftsurlaub ist 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 (zwischen 2 und 20 Tagen) oder die Möglichkeit einräumen, unbezahlten Urlaub zu nehmen. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber.

Noch trostloser sieht es bei der Frage des Elternurlaubs aus, also eines längeren bezahlten Urlaubs für junge Eltern, den Mütter und Väter untereinander aufteilen können. Bisher gibt es das nicht in der Schweiz.

**Der VPOD fordert die Einführung von bezahltem Adoptionsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub, die wie der Mutterschaftsurlaub über die EO finanziert werden sollten.**

## 4. MEIN KIND IST KRANK

Wenn Kinder krank sind, stellt sich für Eltern oft die Frage, ob sie zu Hause bleiben können, um das Kind zu pflegen, und wie es gegebenenfalls mit dem Lohn aussieht.

Grundsätzlich gilt: Solange Ihre Kinder unter 16 Jahren sind, gelten Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Der Arbeitgeber muss Rücksicht auf diese Situation nehmen.

### Wenn Sie in der öffentlichen Verwaltung arbeiten

Fast alle öffentlichen Verwaltungen kennen eine bezahlte Freistellung ihrer Mitarbeitenden, wenn ein Kind krank ist. Die Ausgestaltung ist jedoch unterschiedlich. Die meisten Kantone haben eine Höchstgrenze festgelegt; sie bewegt sich zwischen 2 und 15 Tagen pro Jahr. Eine Reihe von Kantonen und Städten sowie der Bund geben eine Zahl von Tagen pro Ereignis an, haben also keine absolute Höchstgrenze.

Welche Regelung für Sie gilt, müssen Sie Ihrem Anstellungsreglement entnehmen oder in Ihrem VPOD-Regionalsekretariat erfragen.

### Wenn Sie nach OR angestellt sind (Gesamtarbeitsvertrag oder Einzelarbeitsvertrag)

Nach Arbeitsgesetz muss Ihnen Ihr Arbeitgeber gegen Vorlage eines Arztzeugnisses bis zu drei Tage für die Betreuung des Kindes freigeben (ArG Art. 36.3).

Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) bezieht sich der Anspruch auf drei Arbeitstage pro Krankheitsfall. Die Eltern sind gehalten, in dieser Zeit eine Betreuung für ihr Kind zu organisieren, falls die Krankheit länger dauern sollte.

Die Frage der Entlohnung der Ausfalltage ist im Arbeitsgesetz nicht geregelt. Allerdings folgt die Rechtsprechung in dieser Frage unteressen einhellig der Ansicht, dass hier eine Arbeitsverhinderung nach OR 324 a vorliegt, d.h. eine Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Lohn für eine beschränkte Zeit zu entrichten.

Wenn Ihr Gesamtarbeitsvertrag also keine weitergehende Regelung vorsieht, stehen Ihnen pro Krankheitsfall bis zu drei bezahlte Tage für die Betreuung Ihres Kindes zu, wenn Sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Die Tage Ihrer Abwesenheit werden dann behandelt, als ob Sie selbst krank wären.

Wenn Sie Teilzeit angestellt sind, wird der Lohnanspruch entsprechend Ihrem Pensum berechnet. Wenn Sie vereinbart haben, immer an bestimmten Wochentagen zu arbeiten, und Ihr Kind an einem dieser Tage krank ist, muss der ganze Arbeitstag angerechnet werden.

## 5. WEITERE RECHTE FÜR PERSONEN MIT FAMILIENPFLICHTEN

Solange Ihre Kinder unter 16 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 (ArG Art. 36).

Diese Bestimmung des Arbeitsgesetzes ist für Angestellte von Bund, Kantonen und Gemeinden nicht gültig. Allerdings gilt die gesetzliche Fürsorgepflicht der Eltern selbstverständlich auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes. In den Personalgesetzen finden sich teilweise eigene Bestimmungen, welche die «Berücksichtigung von Familienpflichten» vorschreiben, ohne dass genauer ausgeführt wird, was damit gemeint ist.

### Kinderzulagen

Berufstätige Eltern haben Anspruch auf Kinderzulagen. Seit dem 1. Januar 2009 ist das neue Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) in Kraft. Danach wird in allen Kantonen mindestens eine Kinderzulage von 200 Franken bzw. eine Ausbildungszulage von 250 Franken ausgerichtet. Manche Kantone oder Arbeitgeber zahlen höhere Zulagen; an manchen Orten gibt es ausserdem einmalige Geburts- und Adoptionszulagen.

# 6. TEILZEITARBEIT

Familienpflichten und Berufstätigkeit sind in der Schweiz nur schwer vereinbar. Viele Frauen «lösen» dieses Problem, indem sie Teilzeit arbeiten – mit negativen Folgen für ihren Lohn, ihre Sozialversicherungen und ihre Karrieremöglichkeiten. Teilzeitarbeit ist keine echte Lösung des Problems, aber sie ist für die meisten erwerbstätigen Frauen Tatsache. Zurzeit gehen 6 von 10 erwerbstätigen Frauen (gegenüber 16 Prozent der Männer) einer Teilzeitarbeit nach. Knapp ein Viertel der Frauen hat dabei einen Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent.

Es ist für Frauen daher wichtig, dass die Teilzeitarbeit gleichermassen abgesichert und geregelt ist wie die Vollzeitarbeit.

## INSBESONDERE FOLGENDE PUNKTE SIND WICHTIG:

### Arbeitspensum

Oft ist das Arbeitspensum im Arbeitsvertrag nicht klar definiert. Wenn dies auch dem Wunsch der Arbeitnehmerin entspricht, ist nichts dagegen einzuwenden. Wenn hingegen daraus Arbeit auf Abruf entsteht, so werden das Risiko und die Kosten des schwankenden Arbeitsanfalls auf die Arbeitnehmerin abgeschoben: Wenn weniger Arbeit anfällt, bleibt die Arbeitnehmerin ohne Lohn länger zu Hause.

**Das Arbeitspensum sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden.**

**In jedem Fall sollte ein Mindestpensum oder eine Bandbreite vereinbart werden.**

**Die Einsatzplanung muss in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus erfolgen (gem. Art. 69 ArGV1). Keine Arbeit auf Abruf!**

**Abrufbereitschaft muss mit ca. 25% des Lohnes entschädigt werden, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart ist.**

**Überstundenzuschläge müssen bei Überschreitung des arbeitsvertraglichen Pensums ausbezahlt werden, soweit nicht eine Kompensation durch Freizeit vereinbart wurde.**

### Lohn

Teilzeitbeschäftigte müssen lohnmässig gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte. Das heisst, dass sie in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden wie Vollzeitbeschäftigte und dass ihr Lohn in den gleichen Lohnschritten angepasst wird (Stufenanstieg wie Vollzeitbeschäftigte).

Erfolgt die Entlohnung im Stundenlohn, muss dieser aus dem Jahreslohn errechnet werden, den ein Vollzeitbeschäftigter in der gleichen Funktion erhält.

Berechnung:  $\text{Stundenlohn} = \text{Jahreslohn [inkl. 13.]} : \text{Sollstunden}$

Ist der 13. Monatslohn nicht im Jahreslohn enthalten, muss dieser mit einem Zuschlag von 1/12 (8,33Prozent) abgegolten werden.

### Ferien

Durch das OR sind in jedem Fall mindestens vier Wochen Ferien vorgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte sollten gleich viel Ferien erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

**Grundsätzlich müssen die Ferien bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.**

**Wenn eine Arbeitnehmerin nur vorübergehend während einer beschränkten Zeit beschäftigt wird, so erfolgt die Entlohnung oft im Stundenlohn. Bei nur vorübergehender Beschäftigung kann der Ferienanspruch mit einem Lohnzuschlag abgegolten werden. Bei 4 Wochen Ferien beträgt dieser 8,3 Prozent, bei 5 Wochen 10,6 Prozent, bei 6 Wochen 13 Prozent.**

**Der Ferienzuschlag muss im Arbeitsvertrag und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Ist dies nicht der Fall (auch wenn beispielsweise steht «alles inklusive»), kann der Ferienzuschlag zusätzlich eingefordert werden.**



## Feiertage

Von Gesetzes wegen ist nur der 1. August ein für alle bezahlter Feiertag. Die Handhabung der kantonalen gesetzlichen Feiertage richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Wie bei den Vollzeitbeschäftigten üblich, sollen auch Teilzeitbeschäftigte die Feiertage bezahlt erhalten, direkt oder als prozentualen Zuschlag.

## Urlaub für familiäre Ereignisse und Kurzabsenzen

Nach Gesetz hat der Arbeitgeber «die üblichen Stunden und Tage» für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten freizugeben. Das Gesetz regelt nicht im Detail, wie hoch der Anspruch im Einzelnen ist, sondern verweist darauf, was am Ort oder in der Branche üblich ist.

Bei einem Todesfall in der Familie, bei einem Wohnungswechsel, bei Hochzeit usw. haben Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Anspruch auf arbeitsfreie Tage, im gleichen Umfang wie die Vollzeitbeschäftigten im gleichen Betrieb. Der einzelne Tag wird im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad angerechnet.

## Lohn bei Krankheit

Bei Krankheit muss die Lohnfortzahlung wie bei Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden. Die Lohnfortzahlung muss dabei dem tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitspensum entsprechen, nicht nur dem arbeitsvertraglichen Pensum. Bei stark schwankenden Pensen wird für die Berechnung normalerweise der Durchschnitt der vergangenen 12 Monate berücksichtigt.

## AHV – Alters- und Hinterlassenenversicherung

Die AHV ist eine Volksversicherung, die alle Personen umfasst, die in der Schweiz wohnhaft oder erwerbstätig sind. Sie ist für die meisten Frauen die wichtigste und solideste Alterssicherung. Grundlage für die AHV-Rente ist die anrechenbare Beitragsdauer und das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen.

Wer seine Arbeitsdauer reduziert und deshalb weniger verdient, erhält eine tiefere AHV-Rente. Wer allerdings Kinder und pflegebedürftige Angehörige im gleichen Haushalt betreut, erhält dafür Gutschriften. Die Erziehungsgutschriften gibt es für Kinder unter 16 Jahren.

## Pensionskasse

Das BVG (Gesetz über die berufliche Vorsorge) ist leider schlecht konstruiert: In der Pensionskasse wird nur versichert, wer mehr verdient als den Betrag des sogenannten «Koordinationsabzugs» (24 675.- Franken im Jahr 2016). Dabei muss nur der Einkommensteil versichert werden, der über dem Koordinationsabzug liegt (= «koordinierter Lohn»). Bei einem Einkommen von 70 000 Franken werden also rund 45 000 Franken in der Pensionskasse versichert, bei einem Einkommen von 35 000 Franken hingegen nur rund 10 000 Franken. Das bedeutet, dass niedrige Einkommen, insbesondere auch Teilzeitarbeitende, benachteiligt sind. Wer unter der Eintrittsschwelle verdient, wird nicht in der Pensionskasse versichert. Es gibt allerdings Pensionskassen, die Teilzeiterinnen unterhalb des Koordinationsabzugs freiwillig aufnehmen.

Wer mehrere Teilzeitstellen hat, bei denen das Totaleinkommen die Eintrittsschwelle übersteigt, kann die Versicherung bei einer der Pensionskassen oder einer regionalen Auffangeinrichtung verlangen.

## Unfallversicherung

Alle Arbeitnehmenden müssen obligatorisch für Berufsunfälle (BU) versichert werden. Eine Versicherung für Nichtberufsunfälle (NBU) ist hingegen nur obligatorisch, wenn im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche gearbeitet wird – ist dies der Fall kann man in der Krankenkasse die Unfalldeckung ausschliessen. Bei tieferem Beschäftigungsgrad müssen die Arbeitnehmenden in der Krankenkasse die Unfalldeckung einschliessen.

# SCHLUSS

Grundsätzlich ist der Arbeitsmarkt in der Schweiz noch viel zu wenig auf die Tatsache eingestellt, dass die überwiegende Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Betreuungspflichten hat.

Diese Tatsache muss in Personalgesetzen und Gesamtarbeitsverträgen ausdrücklich anerkannt und berücksichtigt werden, und es braucht deutliche Verbesserungen gegenüber den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere braucht es kürzere Arbeitszeiten, einen längeren Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und einen echten Elternurlaub, familiengerechte Regelungen zur Arbeitszeit, Planbarkeit, einen Ausbau des Rechts auf Kurzabsenzen bei der Betreuung kranker Kinder sowie zusätzliche Freitage für Personen mit Betreuungsaufgaben (z.B. für die Pflege älterer Angehöriger ausserhalb des eigenen Haushalts). Auch müssen die Angebote zur familienexternen Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden.

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

## Hinweise

**Familienergänzende Tagesbetreuung für Kinder. Anforderungen an Qualität. Arbeitsbedingungen und Ausbildung.** VPOD-Broschüre, Zürich 2008

**Fuchs, Gesine: Bericht zur Ist-Situation in der Bundesverwaltung, den Kantonen und Städten bezüglich Mutterschaftsentschädigung und parlamentarischen Vorstössen zur Vaterschaft und Elternschaft (inkl. Adoption).** Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Juli 2008

**Qualitätsrichtlinien für die Kindertagesbetreuung.** VPOD-Broschüre, Zürich/Lausanne 2009

**Statistik Schweiz.** Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2016, [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)

**Infos vom Bundesamt für Sozialversicherungen:** <http://www.bsv.admin.ch/themen/ahv/00018/>

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

# GUTE GRÜNDE FÜR EINE VPOD-MITGLIEDSCHAFT!

## Auf der Suche nach Unterstützung?

Der VPOD bündelt und stärkt die Interessen seiner Mitglieder.

**Wer wenn nicht wir?** Der VPOD verhandelt auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.

**In Schwierigkeiten?** Bei beruflichen Konflikten bietet der VPOD kompetente Beratung und Rechtsschutz.

**Ideen für eine humanere Arbeitswelt?** Mit dem VPOD lassen sie sich durchsetzen.

## Der VPOD in deiner Nähe:

VPOD Aargau/Solothurn | Bachstrasse 43 | 5000 Aarau | T 062 834 94 35 | sekretariat@vpod-agso.ch  
VPOD Basel | Gewerkschaftshaus | Rebgasse 1 | 4058 Basel | T 061 685 98 98 | sekretariat@vpod-basel.ch  
VPOD BernStadt | Eigerplatz 2 | 3007 Bern | T 031 992 18 88 | sekretariat@vpod-bernstadt.ch  
VPOD Bern | Bund und Kanton | Monbijoustr. 61 | 3007 Bern | T 031 371 67 45 | info@vpodbern.ch  
VPOD Fribourg | Rue des Alpes 11 | 1700 Fribourg | T 026 322 29 60 | ssp-cft@bluewin.ch  
VPOD Genf | Rue Terreaux-du-Temple 6 | 1201 Genève | T 022 741 50 80 | secretariat@sspge.ch  
VPOD Grischun | Gürtelstrasse 24 | 7001 Chur | T 081 284 49 06 | grischun@vpod-ssp.ch  
VPOD Jura | Rue de la Molière 13 | Case postale | 2800 Delémont | ssp-jura@bluewin.ch  
VPOD Neuenburg | Case postale 1357 | 2301 La Chaux-de-Fonds | T 032 913 18 01 | neuchatel@vpod-ssp.ch  
VPOD Luftverkehr | Lindenstrasse 11 | 8152 Glattbrugg | T 044 810 69 87 | vpod.luftverkehr@bluewin.ch  
VPOD Luzern | Theaterstrasse 7 | 6003 Luzern | T 041 240 66 16 | sekretariat@vpod-zentralschweiz.ch  
VPOD ngo | Neuengasse 9 | 3011 Bern | T 031 312 83 28 | info@vpod-ngo.ch  
VPOD Ostschweiz | Zwinglistrasse 3 | 9011 St. Gallen | T 071 223 80 43 | info@vpod-ostschweiz.ch  
VPOD Schaffhausen | Pfarrweg 1 | 8200 Schaffhausen | T 052 624 75 60 | vpod-sh@bluewin.ch  
VPOD Tessin | Via San Gottardo | 6903 Lugano | T 091 911 69 30 | vpod.lugano@ticino.com  
VPOD Wallis | Rue de la Dent-Blanche 9 | 1950 Sion 2 Nord | T 027 323 26 60 | sspvalais@bluewin.ch  
VPOD Waadt | Av.Ruchonnet 45 | Case postale 1324 | 1001 Lausanne | T 021 341 04 10 | vaud@ssp-vpod.ch  
VPOD Zürich | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach 8180 | 8036 Zürich | T 044 295 30 00 | info@vpod-zh.ch

Weitere Infos auf [www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

**Lust auf Weiterbildung?** Der VPOD bietet zahlreiche Vorteile und Vergünstigungen: von Bildung über Privatrechtsschutz zum Vorzugspreis bis zum Schlüsselfundservice.

**Traditionsbewusst?** Der VPOD steht seit 1905 auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verteidigt ihre Rechte.

**Kurz und gut:** Solidarität ist eben nicht nur ein schönes Gefühl, sondern auch die beste Strategie. Jetzt dem VPOD beitreten!

# BEITRITTSERKLÄRUNG

Herr  Frau

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Telefon:

Email:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Beruf/Tätigkeit:

Ich bin in Ausbildung

Voraussichtlicher Abschluss:

Monat

Jahr

Arbeitgeber:

Gewünschte Zeitung (Sprache):  d  f  i

Brutto-Jahreseinkommen:

Zahlung:  jährlich

1/2 jährlich

1/4 jährlich

Eintritt per:

Monat

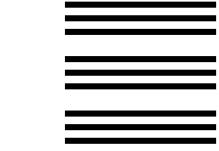
Jahr

Angeworben von:

Ja, ich trete dem VPOD bei, und verpflichte mich zur Einhaltung der Statuten und zur Zahlung der Mitgliederbeiträge.

Ort, Datum:

Unterschrift:



**A**

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung    Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



**VPOD Zentralsekretariat**

Postfach 8279

8036 Zürich

© VPOD Zürich 2016

Redaktion: Christine Flitner

Satz & Layout: peakfein, Sophia Murer

