

ELTERNURLAUB

URLAUB FÜR DIE GEBÄRENDE PERSON UND ENTSCHEIDUNG FÜR DAS ANDERE ELTERNTEIL:

Für die gebärende Person gilt: während 14 Wochen (98 Tagen) wird 80% des Lohns ausbezahlt. Wenn in einer Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, der einen besseren Urlaub für die gebärende Person vorschreibt (z.B. im Gastgewerbe) gilt die Regelung des GAV.

Für das nicht gebärende Elternteil gilt: das andere Elternteil hat in den ersten 6 Monaten nach der Geburt des Kindes Anspruch auf 2 Wochen Urlaub (maximal 14 Taggelder). Als Entschädigung für den Verdienstausfall erhalten sie 80% des durchschnittlichen AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens vor der Geburt, höchstens aber 220 Franken pro Tag.

Wer hat Anspruch? AHV-versicherte Arbeitnehmer:innen, Selbständigerwerbende, Mitarbeitende im Betrieb von Ehepartner:in, Familie oder Konkubinatspartner:in, versicherte Arbeitslose, wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität Arbeitsunfähige. Achtung: Wenn die gebärende Person vor Ablauf der 14 Wochen wieder zu arbeiten beginnt (auch nur teilweise), erlischt der Anspruch auf Taggeld ganz.

Wie wird gerechnet? Der maximale Anspruch sind 98 Taggelder zu Fr. 220 (Stand 2025).

Ein Beispiel: Bruttolohn vor Geburt: Fr. 5.250

- geteilt durch 30 = Fr. 175
- davon 80% = Fr. 140

Anspruch: max 98 mal Fr. 140

Woher kommt das Geld? Der Betrieb bezahlt die Lohnfortzahlung an die Arbeitnehmer:in und bekommt seinerseits von der kantonalen Ausgleichskasse das Geld ausbezahlt – so wie bei den Kinderzulagen. Wenn die Auszahlung nicht über den Betrieb möglich ist, kann das Taggeld direkt an die Elternteile ausbezahlt werden (z.B. bei Arbeitslosigkeit).

STILLEN

Im ersten Lebensjahr des Kindes ist die für das Stillen oder Abpumpen von Milch notwendige Zeit freizugeben.

Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als **bezahlte Arbeitszeit angerechnet**:

- a) tägl. Arbeitszeit bis 4 Stunden: mind. 30 Min.
 - b) tägl. Arbeitszeit über 4 Stunden: mind. 60 Min.
 - c) tägl. Arbeitszeit über 7 Stunden: mind. 90 Min.
- (Verordnung 1 zum ArG, Art. 60).

KRANKES KIND ETC.

Arbeitnehmer:innen mit Familienpflichten haben besondere Rechte (ArG Art. 36):

- Bei einem kranken Kind unter 15 Jahren muss der Betrieb die zur Betreuung nötige Zeit (max. drei Tage pro Fall) freigeben. Die Krankheit des Kindes muss mit einem Arztzeugnis belegt werden.
- Beim Festlegen der Arbeitszeiten und beim Verordnen von Überzeitarbeit ist auf die Familienpflichten
- Rücksicht zu nehmen.
- Arbeitnehmer:innen mit Familienpflichten können eine Mittagspause von mindestens 1½ Stunden verlangen.

Auch für Stillende gilt: keine gefährliche oder beschwerliche Arbeit oder 80% des Grundlohns.

BERATUNG UND ORGANISIERUNG

Werde Mitglied und organisiere dich basisgewerkschaftlich gegen Sexismus und Ausbeutung!

Die IGA ist eine Basisgewerkschaft für Arbeitnehmer:innen und Arbeitslose aller Berufe. Seit 1989 kämpfen wir kollektiv gegen Diskriminierung und Ausbeutung.

Interprofessionelle Gewerkschaft der Arbeiter: innen IGA – www.igabasel.ch

INFOFLYER

SCHWANGERSCHAFT ELTERNSCHAFT ARBEIT UND GELD



Du erfährst in diesem Flyer kurz und knapp, welche Rechte du während einer Schwangerschaft und einer Elternschaft am Arbeitsplatz hast und wie viel Geld dir zusteht.

STAND 10.2025

Hast du offene Fragen oder Probleme bei der Arbeit? Dann komm in die IGA-Beratung!

Ruf uns an oder schreibe eine E-Mail, um einen Termin für eine Erstberatung zu vereinbaren.



SCHWANGER UND ARBEITSLOS

Schwangere Arbeitslose müssen bis zwei Monate vor der Geburt aktiv eine neue Stelle suchen. Du musst mit einem Arztzeugnis beweisen, dass du eine Arbeit annehmen kannst. Während der 2 Jahre Rahmenfrist stehen insgesamt 44 Taggelder (maximal 30 Tage am Stück) für Krankheit und Schwangerschaft zur Verfügung.

Nach der Geburt haben Arbeitslose Anrecht auf den gesetzlichen 14-wöchigen Urlaub für gebärende Personen (AHV/EO "Mutterschaftsurlaub").

Diese Taggelder werden aber nicht von der Arbeitslosenversicherung sondern über die AHV- Ausgleichskasse ausbezahlt. Du musst dich selber bei der AHV-Ausgleichskasse deines Wohnkantons anmelden!

Adressen:

AHV-Ausgleichskasse Basel-Stadt Wettsteinplatz 1, 4058 Basel
www.ak-bs.ch

AHV-Ausgleichskasse Baselland Hauptstr. 109, 4102 Binningen
www.sva-bl.ch

→ Mehr zum Thema Arbeitslosigkeit findest du im IGA-Infoblatt „Arbeitslos“

STELLENBEWERBUNG

Bei der Stellenbewerbung musst du auf die Frage, ob du schwanger bist, nur dann wahrheitsgemäß antworten, wenn eine Schwangerschaft dich für die Arbeit ungeeignet machen würde (z.B. Tanz, Fotomodell oder körperlich sehr anstrengende Arbeit). Das Gleichstellungsgesetz (GIG Art. 3) verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung bei der Anstellung aufgrund einer Schwangerschaft.

→ Mehr zum Thema Gleichstellungsgesetz findest du im „Roten Faden“ der IGA und auf der Webseite der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz:
www.gleichstellungsgesetz.ch

ARBEITSRECHT

Das Arbeitsrecht wird im Obligationenrecht (OR, Art. 319 bis Art. 362), im Arbeitsgesetz (ArG) und im Gleichstellungsgesetz (GIG) geregelt.

Oft gelten aber andere (bessere!) Bedingungen: z.B. wenn du öffentlich-rechtlich bei Gemeinde, Kanton oder Bund angestellt bist, oder wenn du einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehst, z.B. im Gastgewerbe.

Wichtig: Klär ab, was für dich gilt!

KÜNDIGUNG

Während der Probezeit: (maximal 3 Monate nach OR Art. 335) gilt der spezielle Kündigungsschutz für Schwangere nicht! Aber wenn die Schwangerschaft der Kündigungsgrund ist, dann ist die Kündigung diskriminierend (GIG Art.9), auch wenn sie während der Probezeit erfolgt. Es kann eine Entschädigung eingefordert werden (max. 6 Monatslöhne).

Kündigungsschutz: während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf dir auf keinen Fall gekündigt werden (OR Art. 336c)! Oft werden Schwangere gedrängt, selber zu kündigen. Auch wenn du nach der Geburt nicht mehr arbeiten möchtest, solltest du dich nicht drängen lassen und erst nach der Geburt kündigen.

Schwanger während der Kündigungsfrist: wenn dir gekündigt wurde und du während der Kündigungsfrist schwanger wirst, bleibt die Kündigung gültig. Die Kündigungsfrist wird aber unterbrochen und läuft erst 16 Wochen nach der Geburt wieder weiter. Diese Sperrfrist kann nicht umgangen werden. Du kannst nicht auf diese Verlängerung verzichten und dich beim Arbeitsamt anmelden. Das Arbeitsamt würde dir in diesem Fall keine Taggelder ausbezahlen.

Wenn du selber kündigen willst: Kündige erst nach der Geburt. Während der ersten 16 Wochen nach der Geburt musst du nicht zur Arbeit zurück. D.h. auch mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist besteht kein Risiko, dass du nochmals zur Arbeit antreten müsstest (ArG Art. 35a).

ARBEITSZEIT

- Schwangere und Stillende dürfen nicht mehr als 9 Stunden täglich arbeiten.
- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere dürfen die Arbeit auf blosse Anzeige hin verlassen oder ihr fernbleiben.

Überstunden: Früher waren Überstunden für Schwangere verboten. Dieser Schutz fällt inzwischen weg. Aber du kannst dich auf die Grundsätze oben berufen.

Abend- und Nacharbeit: Jeder Betrieb kann ohne Bewilligung eine Abendarbeitszeit bis um 23h festlegen. Für die Abendarbeitszeit gibt es keine Zuschlüsse! Nacharbeit und damit das Recht auf 10% Freizeitkompensation bzw. 25% Zuschlag gibt es erst nach 23 Uhr. Einziger Schutz für Schwangere: Ab dem 8. Monat darfst du nur noch in der Tagesarbeitszeit (bis 6-20 h) beschäftigt werden.

Wichtig: Wenn der:die Arbeitgeber:in dir in den letzten beiden Schwangerschaftsmonaten keine Arbeit während der Tagesarbeitszeit zuteilen kann, kannst du zu Hause bleiben. Die Arbeitgebenden schulden dir aber nur 80% des Grundlohnes.

SCHWERE ARBEIT

Stehende Arbeit: bei vorwiegend stehender Arbeit hast du ab dem 4. Monat Recht auf zusätzliche Pausen. Ab dem 6. Monat darfst du maximal 4 Stunden täglich stehend arbeiten.

Gefährliche oder beschwerliche Arbeit: der:die Arbeitgeber:in muss sicherstellen, dass bei der Arbeit keine Gefahr für Mutter und Kind besteht. D.h. beispielsweise keine Arbeit unter Einwirkung von Hitze, Kälte, Erschütterungen, schädlichen Stoffen, Strahlen, oder Lärm, keine schweren Lasten. In der Mutterschutzverordnung des ArG wird genauer definiert, welche Arbeiten unzumutbar sind.

Wichtig: auch bei stehender, gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit gilt: wenn der:die Arbeitgeber:in die Vorschriften nicht einhalten kann, ist er:sie dir 80% des Grundlohnes schuldig.