

VPOD Informationen

Längerer Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Die Bestimmungen zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft sehen vor, dass der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben werden kann, wenn das Kind nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital bleiben muss (EOV Artikel 24).

Im Gesetz ist der Lohnersatz für diese Zeit nicht ausdrücklich geregelt. Die Mutter darf während der ersten 8 Wochen nach der Geburt nicht arbeiten, und für das Neugeborene (meistens handelt es sich um Frühgeburten) ist die Anwesenheit und Betreuung der Mutter wichtig.

Der VPOD ist daher der Auffassung, dass die Mutter für die Zeit bis zur Entlassung des Kindes aus dem Spital nicht arbeiten muss und Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Diese Auffassung wird in der Zwischenzeit durch verschiedene Urteile gestützt.

Ein Urteil des **Arbeitsgerichts des Kantons Genf** aus dem Jahr 2009 hat zu Gunsten einer betroffenen Frau entschieden und ihr Lohn zugesprochen. (Fall Nr. C / 17092 / 2007-3 / Begründung: OR Art. 324a und ZGB Art. 163, 276, 328).

Ebenso hat das **Regionalgericht Bern Mittelland** (CIV 126727 BAK, Jan 2013) entschieden, dass in einem solchen Fall eine unverschuldete Arbeitsverhinderung gemäss Artikel 324a des Obligationenrechts vorliegt. Damit hat der Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht, die Abwesenheit der Mutter wird behandelt wie eine eigene Krankheit.

In einem weiteren Fall im **Kanton Zürich** hat der VPOD mit Verweis auf die beiden Urteile eine entsprechende Regelung mit der Arbeitgeberin vereinbart, ohne dass das Gericht angerufen werden musste.

Im August 2016 hat auch das **Bundesgericht** (Urteil vom 11. August 2016, 1. Sozialrechtliche Abteilung) ein Urteil zum Thema Lohnfortzahlung bei Aufschub des MSU gefällt. Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber (AWA des Kantons Thurgau) hatte verlangt, dass die Angestellte für die Zeit des Aufschubs gemäss kantonalem Recht unbezahlten Urlaub nimmt, obwohl sie krankgeschrieben war. Das Bundesgericht hat die Klage der betroffenen Mutter gutgeheissen und festgehalten, dass sie Anspruch auf vollen Lohnersatz hat.

Obwohl das Bundesgericht sich nicht abschliessend dazu äussert, wie der Fall zu behandeln wäre, wenn die Mutter keine Krankschreibung gehabt hätte, geht aus der Urteilsbegründung doch hervor, dass auch in einem solchen Fall höchstwahrscheinlich ein Anspruch besteht, auch wenn das kantonale Recht eine andere Regelung vorsieht.

Im Juni 2017 hat nun das Parlament den Bundesrat mit der **Ausarbeitung einer Gesetzesänderung** zum Erwerbsersatzgesetz beauftragt, mit der die Lücke im Mutterschaftsurlaub geschlossen werden soll. Bei längerer Krankheit des Kindes soll die Mutterschaftsentschädigung um mindestens 21 Tage verlängert werden. Bis wann die Gesetzesrevision vorliegen wird, steht zurzeit noch nicht fest.

Zusammenfassung:

Bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen kann der Mutterschaftsurlaub gem. EOv Art. 24 aufgeschoben werden. Die Mutter muss in dieser Zeit nicht arbeiten. Rechtlich handelt es sich dabei um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung gem. Art. 324a OR, für die eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht.

Juli 2017/ VPOD