

Merkblatt für schwangere Arbeitnehmerinnen & deren Arbeitgeber

Die vorliegende Information soll Arbeitnehmerinnen & Arbeitgebern neutral aufzeigen, welche Rechte & Pflichten sie während der Schwangerschaft sowie nach der Niederkunft (inkl. Stillen) haben. Dabei werden die Regelungen aufgeführt, wie sie für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Vereinzelt werden Hinweise auf öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse gemacht. Während der Schwangerschaft (Teil 1) und nach der Niederkunft (Teil 2) gelten unterschiedliche Regelungen, was das Merkblatt in seinem Aufbau entsprechend berücksichtigt. Teil 3 dieses Merkblattes richtet sich nur an Arbeitnehmerinnen.

Regelungen, welche den Arbeitnehmerinnen weitergehenden Schutz bieten, als im Gesetz vorgesehen ist, sind sowohl in Einzelarbeitsverträgen als auch in Gesamtarbeitsverträgen möglich.

In dieser Informationsbroschüre werden verschiedene Möglichkeiten für kostenlose

Rechtsberatungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber aufgezeigt (Teil 4).

Teil 1: Schwangerschaft

Die Ausführungen im ersten Teil beziehen sich lediglich auf die Zeit während der Schwangerschaft. Die Ausführungen für die Zeit nach der Niederkunft finden sich im zweiten und teilweise dritten Teil.

Im Anstellungsprozess

Während des Anstellungsprozesses und vor allem während Bewerbungsgesprächen muss eine (bestehende oder geplante) Schwangerschaft grundsätzlich nicht offengelegt werden. Gleichermassen darf der Arbeitgeber nicht nach solchen persönlichen Informationen fragen, weshalb der schwangeren Arbeitnehmerin erlaubt wird, unzulässige Fragen mit Lügen zu beantworten (sog. Notwehrrecht der Lüge).

Allerdings besteht in gewissen Fällen eine Offenlegungspflicht und kein Recht, eine Schwangerschaft zu verschweigen bzw. die Frage danach mit einer Lüge zu beantworten. Die Offenlegungs- bzw. Auskunftspflicht besteht, wenn diese Information die Eignung für das Arbeits-

verhältnis betrifft oder für die Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. Dies ist der Fall, wenn die Arbeit von einer Schwangeren nicht ordnungsgemäss ausgeführt werden kann (z.B. Tänzerin, Schauspielerin), wenn die Gesundheit von Mutter oder Kind durch die Arbeit gefährdet wäre oder bei befristeten Anstellungen, wenn die Absenz einen erheblichen Teil der Vertragsdauer ausmachen würde.

Lohnfortzahlung

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde und die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen der Arbeit fernbleibt, hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung während einer gewissen Zeit (Art. 324a OR). Im ersten Dienstjahr ist Lohn für 3 Wochen geschuldet und danach für eine angemessene längere Zeit, wobei es verschiedene Richtlinien gibt. Vorbehalten sind andere Regelungen, z.B. basierend auf einer Krankentaggeldversicherung.

Nach der Niederkunft kommen die Regelungen der Mutterschaftsversicherung zum Tragen (vgl. «Mutterschaftsurlaub» im zweiten Teil).

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR).

Ausführliche Informationen zum Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und der Mutterschaft finden sich unter «Kündigungsschutz» im zweiten Teil mit Praxisbeispiel.

Ferienkürzung (Art. 329b OR)

Ist eine Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft für mehr als zwei Monaten abwesend, so darf ihr Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 gekürzt werden. Für den Mutterschaftsurlaub darf aber keine Kürzung vorgenommen werden.

Beispiel

Frau Traube war während ihrer Schwangerschaft insgesamt 140 Tagen krank (vier volle Monate). Während den ersten beiden Monaten darf der Arbeitgeber die Ferien nicht kürzen (Art. 329b OR). Danach darf der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 gekürzt werden. Kürzung Ferienguthaben hier total: 2/12 (daher 1/6

vom Ferienguthaben, also z.B. 1/6 von 4 oder 5 Wochen).

Ferienbezug bei teilweiser Krankheit

Ferien und Krankheit schliessen sich im Allgemeinen gegenseitig aus. Für die Frage, ob Ferien oder Krankheit vorliegt, ist entscheidend, ob die Krankheit eine Erholung zulässt oder nicht. Wenn trotz der Krankheit Erholung und damit Ferien möglich sind (ferienfähig), dann wird die Zeit voll an die Ferien angerechnet. Beispiel: Bei einer Woche Ferien mit 70% Krankheit werden 5 Tage Ferien bezogen und nicht nur 1.5. Falls aufgrund der Krankheit keine Erholung möglich ist, dann ist kein Ferienbezug möglich (ferienunfähig). In diesem Fall richtet sich der Lohn nach der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit. Ob infolge der Krankheit Ferienfähigkeit oder Ferienunfähigkeit vorliegt, muss vom Arzt beurteilt werden **und auf dem Arztzeugnis festgehalten werden**.

In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen verlangen Krankentaggeldversicherungen teilweise, dass sie bei Ferien im Ausland informiert werden und/oder von ihnen eine Bewilligung eingeholt wird. Dies hängt von den einzelnen Versicherungen ab. Bei einem Unterlassen kann es zu

Leistungskürzungen kommen, wenn sich die Krankheit oder die Arbeitsunfähigkeit verschlechtert. Vergleichbares gilt in der Regel auch im öffentlichen Arbeitsrecht, wobei hier ebenfalls die kantonalen oder bundesrechtlichen (etc.) Vorschriften zu konsultieren sind.

Gesundheitsschutz gemäss Arbeitsgesetz (ArG)

Die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen sind so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG).

Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie haben das Recht auf blosser Anzeige hin die Arbeit zu verlassen oder fernzubleiben. Wobei hier ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass ein gutes Arbeitsklima für beide Parteien sinnstiftend ist und deshalb diesbezüglich möglichst gut zwischen den Parteien kommuniziert werden sollte.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Schwangeren, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Sollte dies nicht möglich sein, haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf 80% des Lohnes während

diesen Zeiträumen (Art. 35b ArG). Im Weiteren dürfen schwangere Frauen nicht mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.

Geht eine schwangere Arbeitnehmerin vor allem einer stehend zu verrichtenden Tätigkeit nach, sind ihr zusätzliche Pausen sowie eine tägliche Mindestruhezeit zu gewähren (Art. 61 ArGV1). Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken. Ausserdem müssen im Fall von gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten besondere Schutzvorkehrungen getroffen werden (Art. 62 ff. ArGV1).

Zu berücksichtigen ist, dass das Arbeitsgesetz nicht auf alle Arbeitnehmerinnen anwendbar ist (vgl. Art. 2 und 3 ArG). Insbesondere im Bereich der öffentlich-rechtlichen Anstellung oder der landwirtschaftlichen Tätigkeit bestehen Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG).

Teil 2: Mutterschaft

Dieser zweite Teil befasst sich mit den geltenden Vorschriften nach der Niederkunft.

Mutterschaftsurlaub

Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (Art. 35a ArG). Von den 16 Wochen hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer allfälligen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers während der Schwangerschaft.

Während des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin (sofern die Versicherungsvoraussetzungen erfüllt sind) Anspruch auf Entschädigung von 80% ihres vorherigen Einkommens, maximal aber CHF 196.- pro Tag (Art. 16e und 16f Erwerbssersatzgesetz [EOG]). Fällt die Versicherung aus, hat der Arbeitgeber im Rahmen von Art. 324a OR eine Lohnfortzahlungspflicht (vgl. unter «Lohnfortzahlung»).

Sofern die Arbeitnehmerin die Arbeitstätigkeit vor Ablauf der 14. Wochen wieder aufnimmt, entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Während 8 Wochen nach der Niederkunft besteht jedoch ein Beschäftigungsverbot (Art. 35a ArG).

Wird die Schwangerschaft vor Ablauf von 23 Wochen abgebrochen oder kommt es zu

einer Fehlgeburt, kommt nicht die Mutterschaftsentschädigung zur Anwendung, sondern die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR.

Beispiel

Frau Blume arbeitet sehr gerne bei der Flora AG und möchte nach ihrer Niederkunft so schnell wie nur möglich wieder arbeiten gehen. Mit der Flora AG vereinbart sie, dass sie sich die nötige Zeit für das Stillen nehmen kann, womit sie bereits vier Wochen nach der Niederkunft ihre Arbeit wieder aufnimmt.

Gemäss Art. 35a ArG besteht aber während 8 Wochen nach Niederkunft ein Beschäftigungsverbot. Demnach darf Frau Blume ihre Arbeit nicht nach 4 Wochen wieder aufnehmen und ihr sowie der Flora AG drohen bei einem Verstoss gegen das Arbeitsgesetzes rechtliche Konsequenzen.

Anders ist der Fall, wenn Frau Blume erst 10 Wochen nach Niederkunft ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnimmt. Zu diesem Zeitpunkt besteht kein Verbot mehr und Frau Blume darf arbeiten, sofern sie das von sich aus möchte. Sie muss aber berücksichtigen,

dass sie ab dem Zeitpunkt, in welchem sie die Arbeit wieder aufnimmt, sofort keine Mutterschaftsentschädigung mehr erhält.

Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Januar 2021 hat der Vater einen gesetzlichen Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen, wenn er die Voraussetzungen dafür erfüllt (Art. 329g OR und Art. 16i EOG). Der Vater muss den Vaterschaftsurlaub innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt beziehen.

Für jeden Tag des bezogenen Vaterschaftsurlaubs wird ein Taggeld ausbezahlt. Ein Taggeld entspricht 80% des durchschnittlichen Lohnes (Art. 16l EOG). Pro 5 ausbezahlte Taggelder werden 2 Taggelder zusätzlich ausbezahlt. Es werden maximal 14 Taggelder ausbezahlt, was 10 arbeitsfreien Tagen entspricht (Art. 16k Abs. 2 und 3 EOG).

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Diese Sperrfrist beginnt am ersten Tag der

Schwangerschaft, auch wenn die Arbeitnehmerin noch nichts davon weiss. Die Arbeitnehmerin ist zudem nicht verpflichtet, den Arbeitgeber umgehend über die Schwangerschaft zu informieren, um den Schutz von Art. 336c OR zu erhalten. Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber während dieser Zeit, ist diese nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden.

Wurde eine Kündigung vor dieser Sperrfrist ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Ende der Sperrfrist wieder fortgesetzt. Kündigt die schwangere Arbeitnehmerin selbst, kommen diese Sperrfristen nicht zur Anwendung. Sie darf jederzeit kündigen.

Eine fristlose Kündigung ist auch während der Schwangerschaft oder der Mutterschaft möglich, wobei hierzu ein wichtiger Grund (Art. 337 OR) vorliegen muss. Die Schwangerschaft oder Mutterschaft stellen keinen wichtigen Grund dar.

Liegt ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, endet dieses unabhängig von der Mutterschaft zum vereinbarten Zeitpunkt.

Beispiel

Frau Braun hat eine Kündigungsfrist von 2 Monaten. Ihre Arbeitgeberin kündigt das Arbeitsverhältnis am 25. Januar 2020 auf den 31. März 2020. Frau Braun wird am 8. Februar 2020 schwanger. Die Kündigungsfrist steht während der ganzen Schwangerschaft und bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen (112 Tage) still. Frau Braun bringt ihr Kind am 14. November 2020 zur Welt. Die Kündigungsfrist steht demnach bis zum 6. März 2021 still.

Bei Beginn der Schwangerschaft sind erst 14 Tage der Kündigungsfrist verstrichen, demnach verschiebt sich der Kündigungstermin auf Ende April 2021.

Adoption

Bei einer Adoption gibt es weder einen Kündigungsschutz noch eine Lohnfortzahlungspflicht.

Möglichkeit des Aufhebungsvertrags

Nebst der Möglichkeit das Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, kann die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber auch jederzeit um die Aufhebung des Vertrages bitten. Für die Zeit der Wiederaufnahme der Arbeit nach der Niederkunft kann auch eine Reduktion des Arbeitspensums vereinbart werden. Wichtig

ist, dass solche Vereinbarungen schriftlich erfolgen und klar festgehalten wird, ob die Arbeitnehmerin zu einem bestimmten Zeitpunkt kündigen will oder ob es nur um eine vorübergehende Arbeitsniederlegung vor oder nach der Geburt geht. Die Arbeitnehmerin kann überdies nicht auf zwingende Vorschriften des Gesetzes verzichten. Falls Ihr Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag wünscht, informieren Sie sich genau über die rechtliche Situation. Es wird für beide Seiten empfohlen sich diesbezüglich juristisch beraten zu lassen.

Wird nichts vereinbart, muss die Arbeitnehmerin spätestens 16 Wochen nach der Niederkunft die Arbeit wieder zu den gleichen Bedingungen wie zuvor aufnehmen.

Beispiel

Frau Moser ist bei der Z AG angestellt und befindet sich im siebten Schwangerschaftsmonat. Sie hat ein gutes Verhältnis zu ihrem Chef und arbeitet gerne bei der Z AG. Frau Moser möchte sich nun ganz ihrer Mutterrolle widmen. Am liebsten möchte sie so schnell wie möglich nicht mehr arbeiten.

Frau Moser hat nun die Möglichkeit mit ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag abzuschliessen. Dabei muss aber be-

rücksichtigt werden, dass Frau Moser während dem Arbeitsverhältnis sowie einen Monat danach nicht auf Forderungen verzichten kann, die ihr gemäss zwingenden gesetzlichen Vorschriften zustehen (Art. 341 OR). Ihr steht vorliegend der Lohn bis Ende des Mutterschaftsurlaubes sowie für die darauf folgende Kündigungsfrist zu. Möchte man sich abweichend zum zwingend zustehenden Lohn etc. einigen, ist dies explizit und genau festzuhalten. Auch zu empfehlen ist, festzuhalten, von wem die Initiative kam und warum auf Leistungen verzichtet werden soll. Ausserdem sollten in einem Aufhebungsvertrag nebst dem Endtermin des Arbeitsverhältnisses auch sämtliche Modalitäten betreffend Ferien, Überstunden etc. geregelt werden. Sollte die Arbeitnehmerin zur Kündigung / zum Aufhebungsvertrag gedrängt worden sein, könnte dieser angefochten werden.

Gesundheitsschutz gemäss Arbeitsgesetz (ArG)

Zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft dürfen die Arbeitnehmerinnen nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a ArG).

Arbeitgeber sind verpflichtet, Müttern, die zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft beschäftigt werden, eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Sollte dies nicht möglich sein, haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf 80% des Lohnes während diesen Zeiträumen (Art. 35b ArG).

Sonderregelung für stillende Mütter

Die Arbeitsbedingungen für stillende Frauen sind so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 ArG). Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten sind nur zulässig, wenn feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für die Mutter oder das Kind besteht (Art. 62 ARGV1).

Im Weiteren dürfen stillende Mütter nicht mehr als 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden und ihnen ist ein geeigneter Ruheraum mit bequemer Sitzmöglichkeit für das Stillen ihres Kindes zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber muss ihnen ausserdem Stillzeit gewähren, die weder vor- noch nachgeholt werden darf. Sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten abgezogen werden. Stillenden Mütter oder Müttern, die die Milch abpumpen, stehen im ersten Lebensjahr des Kindes folgende

Zeiten zur Verfügung, die als bezahlte Arbeitszeiten gelten (Art. 60 Abs. 2 ArGV1).

- mind. 30 Min. bei einer Arbeit bis 4h
- mind. 60 Min. bei einer Arbeit von 4-7h
- mind. 90 Min. bei einer Arbeit von > 7h

Wenn die Mutter mehr Zeit für das Stillen oder Abpumpen der Milch benötigt, so darf sie sich diese Zeit nehmen. Diese Zeit wird nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Teil 3: Leistungen der obligatorischen Krankenversicherung

Die obligatorische Krankenversicherung übernimmt bei Mutterschaft die gleichen Kosten wie bei einer Krankheit. Zusätzlich übernimmt sie auch die besonderen Leistungen bei Mutterschaft.

Leistungen bei Krankheit

Zu den Leistungen, die die obligatorische Krankenversicherung bei einer Krankheit übernimmt, zählen insbesondere Untersuchungen und Behandlungen durch Ärzte, die ambulant, stationär oder in einem Pflegeheim durchgeführt werden sowie Pflegeleistungen eines Spitals (Art. 25 Abs. 2 Krankenversicherungsgesetz [KVG]). Die obligatorische Krankenversicherung leistet

auch einen Beitrag an die Pflegeleistungen (Art. 25a Abs. 1 KVG).

Wenn diese Leistungen ab der 13. Schwangerschaftswoche, während der Niederkunft und bis acht Wochen nach der Niederkunft erbracht werden, darf der Versicherer keine Kostenbeteiligung erheben (Art. 64 Abs. 7 lit. b KVG), daher kein Selbstbehalt (Art. 64 Abs. 2 lit. b KVG). Mütter müssen sich daher während dieser Zeit nicht an den Kosten für allgemeinmedizinische Leistungen beteiligen.

Besondere Leistungen bei Mutterschaft

Bei Mutterschaft übernimmt die obligatorische Krankenversicherung zudem die Kosten für Kontrolluntersuchungen während und nach der Schwangerschaft, die Entbindung, die Stillberatung für drei Sitzungen und die Pflege des gesunden Kindes, solange es sich mit der Mutter im Spital aufhält (Art. 29 Abs. 2 lit. a-d KVG). Für diese Leistungen darf der Versicherer ebenfalls keine Kostenbeteiligung von der Mutter verlangen (Art. 64 Abs. 7 lit. a KVG).

Die obligatorische Krankenversicherung übernimmt ausserdem einen Beitrag von CHF 150 für die Geburtsvorbereitung in Kursen oder ein Beratungsgespräch mit der

Hebamme oder der Organisation der Hebammen (Art. 14 der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung, [KLV]).

Hebammenbesuche

In den ersten 56 Tagen nach der Geburt des Kindes bezahlt die Krankenversicherung 10 Hausbesuche von Hebammen für die Betreuung der Mutter und des Kindes (Art. 16 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 KLV). Bei einer Frühgeburt, einer Mehrlingsgeburt, einer Erstgebärenden und bei einem Kaiserschnitt sind es 16 Hausbesuche, die von der Versicherung übernommen werden. Zusätzlich kann in den ersten 10 Tagen nach der Geburt an höchstens 5 Tagen ein zweiter Besuch am selben Tag durchgeführt werden. Diese Besuche werden durch die Versicherung bezahlt.

Nach den ersten 56 Tagen sind Hausbesuche nur möglich, wenn sie ärztlich verordnet werden. Das Gleiche gilt für zusätzliche Hausbesuche zu den 10 bzw. 16 bezahlten Hausbesuchen.

Aufgrund des grossen Vertrauensverhältnisses zwischen der Hebamme und der Mutter wird empfohlen, sich frühzeitig um eine geeignete Hebamme

für das Wochenbett zu kümmern. Hierfür kann in der Ostschweiz beispielsweise die Website der Ostschweizer Hebammen genutzt werden (<https://www.ostschweizer-hebammen.ch/>).

Teil 4: Weitere Punkte

Prozessrechtliche Aspekte

Falls es zu einem Rechtsstreit kommt, ist die zuständige Schlichtungsstelle oder je nach Kanton das Vermittleramt die erste Anlaufstelle. Das Ziel ist es, eine Einigung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu erreichen und damit einen aufwändigen und kostspieligen Gerichtsprozess zu verhindern. Gelingt keine Einigung erhält die klagende Partei eine Klagebewilligung, mit welcher sie die Streitigkeit an die nächste Instanz weiterziehen kann.

Zuständig sind die Behörden am jeweiligen Arbeitsort oder am Sitz des Arbeitgebers (Art. 34 ZPO). Das Verfahren ist bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 **kostenlos** und es werden bei der Schlichtungsstelle keine Parteientschädigungen (Kosten für einen allfälligen Anwalt der Gegenpartei) gesprochen (Art. 113 ZPO).

Schlichtungsstellen im Kanton St. Gallen:

- St. Gallen: 071 223 28 24
- Rorschach: 071 246 66 58
- Rheintal: 071 750 06 33
- See-Gaster: 055 214 46 49
- Toggenburg: 071 931 59 00
- Wil: 071 911 66 88
- Werdenb./Sargans.: 079 128 56 47

Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sind je nach Anstellungsort verschiedene interne Instanzen zuständig.

Kostenlose Beratungen

Die **Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse** der einzelnen Gerichtskreise des Kantons St. Gallen und der anderen Kantone bieten eine kostenlose Rechtsberatung an. Die entsprechenden Telefonnummern finden sich auf der Internetseite des Kantons. Zu beachten ist, dass die einzelnen Schlichtungsstellen bezüglich Öffnungszeiten und Auskunft sehr unterschiedlich organisiert sind.

Ausserdem bietet der **St. Galler Anwaltsverband** (auch andere kantonale Anwaltsverbände) in den verschiedenen Regionen des Kantons eine unentgeltliche Rechtsauskunft, bei welcher man in bestimmten Zeitfenstern vorbeigehen kann an. Dies ist unter Umständen, je nach Andrang, mit einer grossen Wartezeit verbunden. Die Beratungszeit ist in der Regel auf 15 Minuten pro Person beschränkt.

Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse im Speziellen

In öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten in erster Linie die kantonalen Vorschriften der jeweiligen Institution. Diese sind meist besser für die Arbeitnehmerin als die gesetzlichen Regelungen des Privatrechts. So muss allen Arbeitnehmern beispielsweise vor der Kündigung zusätzlich das rechtliche Gehör gewährt werden. Zudem bestehen oft längere Fristen bei der Lohnfortzahlung während Krankheit.

Rechtsschutzversicherung

In der Regel sind Streitigkeiten, die das Arbeitsrecht betreffen, von den Rechtsschutzversicherungen gedeckt. Diese unterstützen Sie bei rechtlichen Fragen. Falls es tatsächlich zu einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber kommt, können Sie den Fall der Rechtsschutzversicherung anmelden und diese wird in der Regel die Kosten für einen externen Rechtsanwalt (Ihrer Wahl) übernehmen. Klären Sie gegebenenfalls ab, ob Sie Ihren Anwalt frei wählen können. Bedenken Sie auch, dass Sie meist eine «Sperrfrist» für die Neuanschuldung von neuen Rechtsfällen Fällen von drei Monaten haben.

Schlusswort

Ich wünsche Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen eine gute Zusammenarbeit sowie allen Frauen eine reibungslose Schwangerschaft.

Falls Sie eine weitergehende rechtliche Beratung benötigen, dürfen Sie uns / mich gerne kontaktieren.



Autorin: RAin Senta Cottinelli

Mutter, Rechtsanwältin, Dozentin, B.A. FH Int. Management sowie Dipl. Informatikerin



Persönliches Profil
www.cottinelli-law.ch



Merkblatt online
www.cottinelli-law.ch