



Peter Schüpbach
 lic. iur., Centre Patronal Bern,
 cpbern@centrepatronal.ch

Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft/Mutterschaft

Die Mutterschaftsentschädigung tritt auf den 1. Juli 2005 in Kraft. Was hat sie für Auswirkungen? Wie sieht die Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubes aus?

1. Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft

1.1 Gesetzliche Regelung

Bedingungen

Das Gesetz legt verschiedene Bedingungen fest, die kumulativ gegeben sein müssen, damit die Lohnfortzahlungspflicht den Arbeitgeber trifft:

- a) Anspruch auf Lohn bei Arbeitsverhinderung hat grundsätzlich nur, wer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gearbeitet hat oder wenn das Arbeitsverhältnis in einem befristeten Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Die Probezeit wird auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet. Bei einem Vertrag auf unbestimmte Dauer mit Probezeit oder mit Kündigungsmöglichkeit auf einen Termin, der nicht nach Ablauf der drei Monate liegt, beginnt die Lohnfortzahlungspflicht am ersten Tag des 4. Anstellungsmonats.

- b) Die Arbeitsverhinderung muss unverschuldet eingetreten sein. Es obliegt dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass er ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

- c) Die Pflicht zur Lohnfortzahlung ist auf subjektive (persönliche) Leistungshindernisse beschränkt («Gründe, die in seiner Person liegen»). Als subjektive Gründe nennt das Gesetz die Krankheit, den Unfall, die Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes.

Höhe

Der Höhe nach ist derjenige Lohn zu zahlen, den der Arbeitnehmer normalerweise erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte, also auch Zulagen, Provisionen usw., ferner eine angemessene Vergütung für entgangenen Naturallohn. Beim Leistungslohn (Akkord, Provision) ist dem Arbeitnehmer derjenige Betrag zu entrichten, den er im Falle der Arbeitsleistung voraussichtlich verdient hätte. Ferner sind auch Vergütungen für ausfallende Nacht- und

→ Lohnfortzahlung in Wochen

Dienstjahre	Berner Skala	Zürcher Skala	Basler Skala
1	3	3	3
2	4	8	9
3	9	9	9
4	9	10	13
5	13	11	13
6	13	12	13
7	13	13	13
8	13	14	13
9	13	15	13
10	17	16	13
11	17	17	17
15	22	21	17
20	26	26	22
21	26	27	26
25	30	31	26
30	33	36	26
35	39	41	26
40	39	46	26

→ OR 324a

«Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde.

Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im 1. Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

Bei Schwangerschaft und Niederkunft (ab 1. Juli 2005 ist «und Niederkunft» gestrichen) der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn in gleichem Umfang zu entrichten.

Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.»

Sonntagsarbeit zu zahlen, sofern sie bereits vereinbart worden sind. Das Gleiche gilt für bereits angeordnete Überstunden- und Überzeitschädigung, die wegen der Arbeitsunfähigkeit entfallen. Massgebend ist der Verdienst eines vergleichbaren Arbeitnehmers.

Dauer

Über die Dauer der Lohnzahlung besagt das Gesetz lediglich, dass sie «für eine beschränkte Zeit besteht». OR 324a/2 legt jedoch als Mindestleistung zwingend fest, dass im 1. Dienstjahr bis zu drei Wochen und in den folgenden Dienstjahren eine angemessene längere Zeit gezahlt werden muss, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den Umständen des Einzelfalles. Richtlinien geben die verschiedenen Skalen, so die Berner Skala, die Zürcher Skala und die Basler Skala (vgl. Seite 138).

Bei der in diesen Skalen angegebenen Lohnzahlungsdauer handelt es sich jedoch um Richtwerte; Abweichungen nach oben oder unten sind möglich, da der Richter in Anwendung des Gesetzes den Einzelfall zu beur-

teilen hat. Durch schriftliche Vereinbarung (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag) kann über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung eine abweichende Regelung getroffen werden, die aber für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sein muss. Die Dauer des Lehrverhältnisses im Betrieb ist an die Dienstjahre anzurechnen. Bei einer Betriebsübernahme (OR 333) werden die für den ersten Arbeitgeber geleisteten Dienstjahre als Dienstjahre im Sinne der aufgeführten Skala angerechnet.

Die Lohnzahlungspflicht besteht für eine beschränkte Zeit; dabei fallen alle Verhinderungsgründe pro Dienstjahr gesamthaft in Betracht. Die Lohnzahlungspflicht besteht nicht in jedem Fall von Neuem für eine beschränkte Zeit.

Umstritten ist, ob es sich bei der Lohnfortzahlung während der beschränkten Zeit nach OR 324a (Berner, Basler oder Zürcher Skala) um Zeitminima oder Lohnminima handelt. Zeitminima würde bedeuten, dass sich die beschränkte Zeit auch bei einer nur teilweisen Arbeitsunfähigkeit nicht entsprechend verlängern würde. Lohnminima hingegen würde beispielsweise bedeuten, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit von 50% die beschränkte Dauer der Lohnfortzahlungspflicht im ersten Dienstjahr von drei auf sechs Wochen verlängert würde. Die Tendenz geht eher in Richtung Lohnminima. Es kann jedoch schriftlich im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement das Prinzip des Zeitminima als anwendbar erklärt werden.

Berufsunfälle und Berufskrankheiten sowie Nichtberufsunfälle, aber nur wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind obligatorisch versichert und die Lohnfortzahlung ist in OR 324b in Verbindung mit dem UVG geregelt.

1.2 Mit Erwerbsausfallversicherung

OR 324a/4 gibt den Vertragsparteien die Möglichkeit, die in den Absätzen 1 bis 3 geregelte Lohnzahlungspflicht abweichend zu regeln, sofern die vereinbarte Lösung mindestens gleichwertig ist.

Solche Abreden sind nur gültig, wenn sie **schriftlich**, im Einzelarbeitsvertrag oder im zum integrierenden Vertragsbestandteil erklärten Personalreglement oder in einem Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag vereinbart worden sind. Die Schriftlichkeit hat Warn- und Beweisfunktion.

Der Gesetzgeber hat bis heute bewusst auf das Obligatorium einer Krankentaggeldversicherung verzichtet.

Der Arbeitgeber besitzt verschiedene Möglichkeiten. Er kann eine Taggeldversicherung als Kollektiv- oder als Einzelversicherung verein-

baren. Beide Versicherungen sind möglich nach VVG (Versicherungsvertragsgesetz, SR 221.229.1) oder nach KVG (Krankenversicherungsgesetz, SR 832.10).

Bei einer **Versicherung nach KVG** muss der Krankentaggeldversicherer jede Person zwischen dem 15. und dem 65. Lebensjahr aufnehmen, die in der Schweiz Wohnsitz hat oder erwerbstätig ist. Es ist dem Versicherer erlaubt, bestehende Krankheiten durch einen Vorbehalt auszuschliessen, wobei der Vorbehalt nach fünf Jahren dahinfällt. Wechselt der Arbeitnehmer die Versicherung wegen Stellenwechsels, dürfen keine neuen Vorbehalte angebracht werden. Die Taggeldversicherung leistet Taggelder, wenn der Versicherte mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist, und zwar mindestens während 720 innerhalb von 900 Tagen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend reduziertes Taggeld während derselben Dauer ausgerichtet, wobei der Versicherungsschutz für die restliche Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat ihn der Versicherer oder der Arbeitgeber auf das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung aufmerksam zu machen, und der Arbeitnehmer hat binnen drei Monaten dieses geltend zu machen. Die Versicherungsleistungen sind jedenfalls unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldet. Es ist wichtig zu betonen, dass Prämienhöhe, Dauer der Wartefrist und Höhe der Leistungen im freien Ermessen der Parteien verbleiben.

Krankentaggeldversicherungen nach VVG haben die erwähnten Schranken nicht zu beachten. Es besteht keine Aufnahmepflicht, Prämien dürfen unterschiedlich (für Mann und Frau) gestaltet, Risikokategorien unterschieden, Wartefrist, Leistungsdauer und Leistungsumfang frei vereinbart werden.

Schliesst der Arbeitgeber trotz schriftlichem Vertrag die Versicherung nicht ab, klärt er den Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen nicht auf oder zahlt er die Prämien nicht, sodass die vertraglich vereinbarten Leistungen vom Versicherer nicht erbracht werden, wird er schadenersatzpflichtig, d.h., er hat die Leistungen des Versicherers an dessen Stelle zu erbringen.

Die **Gleichwertigkeit** einer versicherungsrechtlichen Regelung beurteilt sich abstrakt. Die Beurteilung unterliegt dem freien Ermessen des Richters. Die Krankentaggeldleistungen müssen nicht in jedem denkbaren Krankheitsfall gegenüber der gesetzlichen Lohnfortzahlung gleichwertig oder besser sein, sondern erst in einer Gesamtbetrachtung. Die Versicherungsleistungen sind dann gleichwertig, wenn sie bei der Gesamtheit aller erdenklichen Krankheitsrisiken den gesetzlichen Leistungen entspre-

chen oder höher sind. Somit dürfen sie in einem konkreten Fall auch einmal schlechter sein. Als gleichwertig beurteilt hat das Bundesgericht eine Versicherungslösung, wenn sie während 720 von 900 Tagen 80% des Lohnes deckt, maximal 2–3 Karenztage vorsieht und die Prämienzahlung hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt wird.

2. Lohnfortzahlung während dem Mutterschaftsurlaub

Am 1. Juli 2005 tritt die im Erwerbssatzgesetz (EOG, SR 834.1) und der Verordnung zum Erwerbssatzgesetz (EOV, SR 834.11) geregelte Mutterschaftsentschädigung in Kraft. Doch hat die neue Regelung bereits einen Einfluss auf Geburten ab dem 26. März 2005. Die nachfolgenden Ausführungen berücksichtigen nur die bis zur Erstellung zugänglichen Informationen. Dabei sind einige Fragen noch ungenügend geklärt.

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigte Frauen

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes entweder:

- Arbeitnehmerinnen oder
- Selbstständigerwerbende sind; oder
- Im Betrieb des Ehemannes, der Familie oder des Konkubinatspartners mitarbeiten und einen Barlohn vergütet erhalten; oder
- Arbeitslos sind und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für ALV-Taggelder erfüllen würden; oder
- Wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und deswegen Taggeldleistungen einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen, sofern dieses Taggeld auf einem vorangegangenen Lohn berechnet wurde; oder
- In einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, aber keine Lohnfortzahlung oder Taggeldleistung erhalten, weil der Anspruch ausgeschöpft ist.

Bei Arbeitnehmerinnen ist entscheidend, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis und mit dem Tag der Geburt dauert. Bei Selbstständigerwerbenden ist entscheidend, dass sie im Zeitpunkt der Geburt von der Ausgleichskasse als solche anerkannt sind. Sowohl bei Arbeitnehmerinnen als auch bei Selbstständigerwerbenden kommt es nicht darauf an, ob die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird.

Vorversicherungszeit und Mindest-erwerbsdauer

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Anspruchsberechtigten:

- Während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren. Das sind in der Regel alle Frauen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz arbeiten. Im Falle einer vorzeitigen Geburt reduziert sich die Frist auf:
 - 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat;
 - 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat;
 - 8 Monate bei Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat,
- und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. In der EU (Stand vor Osterweiterung) und EFTA zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden berücksichtigt.

Für die Mindesterwerbsdauer massgebend ist weder das Arbeitspensum noch die Regelmässigkeit der Arbeitseinsätze, sondern lediglich die Ausrichtung eines Lohnes für die verrichtete Arbeit im entsprechenden Kalendermonat. Einzelne Erwerbsperioden, die sich aus befristeten Arbeitsverhältnissen ergeben und in denen die Versicherte einen massgebenden Lohn bezogen hat, werden dabei zusammengezählt.

Angerechnet werden auch Zeiten bezahlter Ferien und Ferienzeiten von im Stundenlohn Beschäftigten, die einen prozentualen Ferienentschädigungszuschlag erhalten haben. Nicht angerechnet wird ein unbezahlter Urlaub.

An die Mindesterwerbsdauer angerechnet werden ebenfalls Zeiten, in welchen die Mutter vor der Geburt ein Taggeld der ALV, IV, KV, MV oder UV bezogen hat.

2.2 Beginn und Ende des Anspruchs

Der Anspruch beginnt am Tag der Geburt eines lebensfähigen Kindes. Wird das Kind tot geboren oder stirbt es bei der Geburt, so besteht der Anspruch auf die Entschädigung, wenn die Schwangerschaft mindestens ganze 23 Wochen gedauert hat.

Bei längeren (mindestens 3 Wochen) Spitalaufenthalten des Kindes nach der Geburt, kann die Mutter mit der Anmeldung zusammen beantragen, dass der Anspruch auf Entschädigung erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt. In diesem Fall hat die Mutter während der aufgeschobenen Zeit keinen Lohnanspruch.

Der Anspruch endet spätestens nach 14 Wochen bzw. am 98. Tag nach dessen Beginn. Er endet vor Ablauf dieser Frist, wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder stirbt.

2.3 Höhe der Entschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von 6450 Franken (6450 Franken \times 0,8 / 30 Tage = 172 Franken) und bei Selbstständigerwerbenden mit einem Jahreseinkommen von 77 400 Franken (77 400 Franken \times 0,8 / 360 Tage) erreicht. Bezieht jedoch eine Frau bis unmittelbar vor der Geburt ein Taggeld der IV, KV, UV, ALV oder MV, so entspricht die Entschädigung mindestens dem bisherigen Taggeld, und zwar ungeachtet des genannten Höchstbetrages.

Bei Mehrlingsgeburten besteht lediglich Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Zur Mutterschaftsentschädigung werden keine Kinderzulagen, Betriebszulagen und Zulagen für Betreuungskosten gewährt.

→ Berechnungsbeispiel bei Lohn < als CHF 6450.–

Monatslohn CHF 5250.–

Die Entschädigung wird berechnet:
CHF 5250.– : 30 Tage = CHF 175.– pro Tag

Entschädigung 80% von CHF 175.– =
CHF 140.– pro Tag

Entschädigung CHF 140.– pro Tag
für höchstens 98 Tage CHF 13 720.–.

→ Berechnungsbeispiel bei Lohn > als CHF 6450.–

Monatslohn CHF 7425.–

Die Entschädigung wird berechnet:
CHF 7425.– : 30 Tage
= CHF 247.50 pro Tag

Entschädigung 80% von CHF 247.50 =
CHF 198.– pro Tag
Kürzung auf maximale Entschädigung
CHF 172.– pro Tag

Max. Entschädigung CHF 172.– pro Tag
für höchstens 98 Tage CHF 16 856.–.

2.4 Geltendmachung und Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung kann von folgenden Personen bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht werden:

- von der Mutter: via Arbeitgeber, wenn sie unselbstständig erwerbend ist, oder direkt, wenn sie selbstständig erwerbend, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist;
- vom Arbeitgeber: sofern die Mutter es unterlässt, den Anspruch via Arbeitgeber geltend zu machen und er während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet;
- von den Angehörigen: wenn die Mutter ihren Unterhalts- oder Unterstützungspflichten nicht nachkommt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ist mit dem offiziellen Anmeldeformular (318.750 d) geltend zu machen. Bei den im Zeitpunkt der Geburt angestellten, arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Müttern bescheinigt der aktuelle bzw. der letzte Arbeitgeber die Dauer des Arbeitsverhältnisses, den für die Bemessung der Mutterschaftsentschädigung massgebenden Lohn sowie den von ihm während der Dauer des Taggeldbezuges ausgerichteten Lohn. Der Anmeldung sind amtliche Ausweisschriften beizulegen, aus denen die Personalien der Mutter ersichtlich sind, sowie das Familienbüchlein oder die Geburtsurkunde des Neugeborenen. Sofern das Kind zu früh zur Welt kommt oder tot geboren wird, ist der Anmeldung ein ärztliches Attest beizulegen, welches über die Dauer der Schwangerschaft Auskunft gibt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann bis 5 Jahre nach der Geburt des Kindes geltend gemacht werden. Danach erlischt er ohne weiteres.

2.5 Beiträge an die AHV/IV/EO, ALV, BV, UV, KV

Die anstelle des Lohnes direkt ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen, und deshalb müssen darauf AHV/IV/EO-Beiträge entrichtet werden. Für Arbeitnehmende wird zudem der Beitrag an die ALV abgezogen. Die Beiträge sind je zur Hälfte von der Bezügerin und vom EO-Fonds zu bezahlen. So erhält der Arbeitgeber beispielsweise zusätzlich zur Mutterschaftsentschädigung noch 6,05% AHV/IV/EO/ALV ausbezahlt.

Der koordinierte BVG-Lohn wird während den 14 Wochen MSE beibehalten (BVG 8/3).

Auf der Mutterschaftsentschädigung sind keine UV-Prämien zu entrichten (UVV 115/1d). Auf der Mutterschaftsentschädigung ist keine Prämienbefreiung der KV weder nach KVG noch nach VVG vorgesehen.

2.6 Übergangsbestimmungen

Die EOG-Änderungen im Zusammenhang mit der Mutterschaftsentschädigung treten am 1. Juli 2005 in Kraft. Ist die Geburt des Kindes nach dem 25. März 2005 aber vor dem 1. Juli 2005 erfolgt, besteht ab dem 1. Juli 2005 ein anteilmässiger Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung für die restliche Anspruchsdauer. Dieser Anspruch entsteht auch dann, wenn die Mutter nach der Geburt ihre Erwerbstätigkeit vor dem 1. Juli 2005 wieder aufnimmt. Massgebend ist aber in diesem Fall, dass die Mutter ihre Erwerbstätigkeit spätestens am 30. Juni 2005 für die restlichen entschädigungsberechtigten Tage unterbricht.

→ MSE tritt am 1. Juli 2005 in Kraft =
Anspruchsbeginn
Regulärer Anspruch: 98 Tage
Erfolgte die Geburt weniger als 98 Tage vor Inkrafttreten, so besteht ab 1. Juli ein anteilmässiger Anspruch für die restliche Zeit

Beispiel:

Geburt am 1. Juni 2005, also 30 Tage vor
Anspruchsbeginn
Gesamtanspruch 98 Tage
– Tage von Geburt
bis Anspruchsbeginn 30 Tage
= Anspruch 68 Tage

Auf den 1. Juli 2005 fallen von Gesetzes wegen Bestimmungen von bestehenden Versicherungsverträgen, die Taggelder bei Mutterschaft vorsehen, dahin. Über diesen Zeitpunkt hinaus vorausbezahlte Prämien werden zurückerstattet. Es fallen aber nur die Versicherungsverträge nach VVG dahin, diejenigen nach KVG nicht. Wo jedoch bei Geburt eines Kindes vor dem 1. Juli 2005 ein Anspruch aus einer Taggeldversicherung bei Mutterschaft besteht, gilt dieser Anspruch gegenüber dem Taggeldversicherer im vertraglich vereinbarten Umfang auch nach dem 1. Juli 2005. Übersteigen die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung und die Leistungen des Taggeldversicherers den durch die Mutterschaftsentschädigung der EO versicherten Lohn, so kann der Taggeldversicherer seine Leistungen im Umfang der von ihm geleisteten Überentschädigung von der zuständigen Ausgleichskasse zurückverlangen.

2.7 Vorrang der Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung schliesst den gleichzeitigen Bezug der Taggelder der Arbeitslosen-, Invaliden-, Unfall- und Militärversicherung aus. Erhielt jedoch eine Frau bis zur Geburt ein Taggeld einer dieser Versicherungen und war das Taggeld höher als dasjenige der Mutterschaftsentschädigung, so wird ihr diese auf denselben Betrag wie das vorangegangene Taggeld erhöht, auch wenn dabei der Maximalbetrag von 172 Franken überschritten wird.

Eine Ausnahme dieser Regelung im Sozialversicherungsbereich bildet die freiwillige Taggeldversicherung nach KVG, die ihre Leistungen ergänzend zur Mutterschaftsentschädigung zu erbringen hat, jedoch eingeschränkt durch das Überentschädigungsverbot im ATSG 69. Anders verhält es sich bei Taggeldversicherungen nach VVG, welche Taggelder bei Mutterschaft vorsehen. Diese Bestimmungen fallen auf den 1. Juli 2005 dahin.

2.8 Ferienkürzung

Ferienkürzungen sind nur bei Absenzen von mindestens drei vollen Monaten wegen Schwangerschaft zulässig. An diese Zeit nicht angerechnet werden darf die Zeit, während der die Arbeitnehmerin die Mutterschaftsentschädigung bezieht, d.h., die Arbeitnehmerin behält während des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nach EOG den vollen Ferienanspruch (OR 329b/3).

2.9 Weitergehende Lösungen

Kantonale, sozialpartnerschaftliche oder einzelarbeitsvertragliche Lösungen sollen mit der neuen Regelung der Mutterschaftsentschädigung im EOG nicht beschränkt werden und weiterhin möglich sein. ■