

LOHNFORTZAHLUNG BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT (TEIL 3 SCHWANGERSCHAFT)

Wer zahlt im Falle eines Falles?

Was geschieht, wenn man wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaft nicht mehr arbeiten kann? Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung sind wegen der meist befristeten Arbeitsverträge einem grösseren Risiko ausgesetzt, in finanzielle Probleme zu geraten. Denn ihre Lohnfortzahlung endet unter Umständen mit dem Ende ihres Vertrags.

Peter Scheidegger, Versicherungsfachmann MEDISERVICE VSAO-ASMACH

In den ersten beiden Folgen (VSAO-Journale 1/15 und 2/15) haben wir uns mit der Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit und bei Unfall beschäftigt. In der letzten Folge geht es um dieselben Fragen, allerdings hinsichtlich Schwangerschaft und Mutterschaft: Woher und wie lange erhält frau während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft ihren Lohn? Und wie steht es im Falle von befristeten Verträgen?

Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft

An sich ist eine Schwangerschaft selbstverständlich keine Krankheit. Treten jedoch Komplikationen auf und ist die Sicherheit von Mutter und Kind gefährdet, wird die Schwangerschaft versicherungstechnisch wie eine Krankheit behandelt. Entsprechend gelten bei Arbeitsunfähigkeit dieselben Regeln wie im Falle einer Krankheit. Ab wann eine Arbeitsunfähigkeit von

einem Arzt bescheinigt werden muss, ist vom jeweiligen Arbeitgeber abhängig. In der Regel muss man spätestens nach fünf Tagen ein Arzzeugnis beibringen, welches die völlige oder prozentuale Arbeitsunfähigkeit bestätigt.

Die Lohnfortzahlung erfolgt durch verschiedene Leistungsquellen: Zunächst durch den Arbeitgeber und evtl. durch dessen Kollektiv-Taggeldversicherung (KTG). Fallen diese Lösungen weg, muss

«In sichereren Händen.»



Rechtsschutz für Ärzte und Medizinalpersonen /

- ✓ Neu: Internetrisiken versicherbar
- ✓ Flexible Lösungspakete
- ✓ Online Rechtsportal MyRight.ch



Rechtsschutz /
neu definiert

AXA-ARAG.ch/mediservice

die Arbeitnehmerin selbst die Lücke schliessen.

Gesetzlich ist die Lohnfortzahlung im Obligationenrecht geregelt. Allerdings wird dort keine genaue Frist erwöhnt, wie lange die Zahlung zu dauern hat. Entscheidend ist das Dienstalter. Im ersten Dienstjahr hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn für mindestens drei Wochen und nachher angemessen länger zu entrichten (Art. 324a Abs. 2 OR). Das bedeutet, dass selbst bei mehr als zehn Dienstjahren die Fortzahlung nur während vier Monaten erfolgen muss. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, müsste die Arbeitnehmerin die Zeit bis zur Niederkunft selbst überbrücken. Um dieses Risiko auszuschliessen, schliessen fortschrittliche Arbeitgeber für ihre Mitarbeitenden eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Für Arbeitgeber besteht jedoch keine Pflicht, eine solche Versicherung abzuschliessen. Grundsätzlich ist die Lohnfortzahlung beendet, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Einzel-Taggeldversicherung

Wer nicht via Arbeitgeber einer KTG angeschlossen ist oder nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat, kann sein Risiko minimieren, indem er eine Einzel-Taggeldversicherung abschliesst. Die meisten Krankenversicherungen bieten solche Produkte an, diese können bezüglich Leistung und Prämien stark variieren. Dasselbe gilt für die Produkte der Privatversicherer, deren Konditionen vielfach

noch schlechter sind. Will man eine ETG abschliessen, darf man zudem keine gesundheitlichen Probleme haben und nicht schwanger sein.

Wer vorher bei einem Arbeitgeber mit KTG angestellt war, kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die ETG übertreten. Die Leistungen bleiben gleich wie in der KTG und beim Übertritt erfolgt keine gesundheitliche Prüfung. Das bedeutet, dass auch schwangere Angestellte übertreten können. Der Nachteil dieser Lösung ist, dass nach dem Übertritt die relativ hohen Prämien vollumfänglich vom Arbeitnehmer bezahlt werden müssen. Für Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen ist ein solcher Übertritt nur unter speziellen Bedingungen möglich.

Lohnfortzahlung nach der Niederkunft

In der Schweiz besteht der gesetzliche Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit erhalten Frauen eine Mutterschaftsentschädigung. Diese Gelder sind jedoch ausschliesslich erwerbstätigen Frauen vorbehalten, die in den letzten neun Monaten vor der Niederkunft obligatorisch in der AHV versichert waren. Zudem müssen sie während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Ob ein Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung besteht, klärt man am besten bei der AHV-Ausgleichskasse, bei der man zurzeit angeschlossen ist bzw. zuletzt angeschlossen war, ab. Die Mutterschaftsentschädigung setzt mit dem Tag der

Niederkunft ein und wird während 98 Tagen ausgerichtet. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des Einkommens, max. CHF 196 pro Tag. Das Taggeld wird auch ausgerichtet, wenn während der Mutterschaftsabwesenheit der Arbeitsvertrag ausläuft.

Kollektiv-Taggeld

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, in der Kollektiv-Taggeldversicherung (falls vorhanden) die erweiterte Mutterschaftsentschädigung einzuschliessen. Dabei können unterschiedliche Deckungsgrade vereinbart werden.

Die Einzelversicherung jedoch deckt die Ergänzung der Mutterschaft nicht! Das bedeutet, dass eine Ärztin, die nicht mehr angestellt ist, kein Recht auf einen Übertritt in die Ergänzungsdeckung hat.

Private finanzielle Mittel

Wenn keine Leistungen von Seiten des Arbeitgebers oder einer Versicherung fliessen, so muss der Lohnausfall aus privaten Mitteln finanziert werden. Im schlimmsten Fall ist der Weg zum Sozialamt unumgänglich. Es ist daher dringend zu empfehlen, dass Frauen, die während der Schwangerschaft keine Anstellung mehr haben, sich beim RAV anmelden. ■

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an MEDISERVICE VSAO-ASMÄC, Telefon 031 350 44 22 oder info@mediservice-vsao.ch.