

Schwangerschaftsbedingte Abwesenheit und Lohnfortzahlung

Gemäss Art. 35a Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) darf die schwangere Frau auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen. Dabei ist nicht erforderlich, dass sie ein Arztzeugnis vorlegt. Bleibt die Frau der Arbeit fern, hat sie gestützt auf das Arbeitsgesetz allerdings keinen Lohnanspruch. Wie sieht es diesbezüglich gemäss kantonalem Personalrecht aus?

Art. 35a ArG gehört nicht zu den Vorschriften über den Schutz von Schwangeren, die bereits kraft Bundesrecht auf den Kanton anwendbar sind. Seine Gültigkeit für den Kanton ergibt sich aber aus § 96 und 97 VVO: Hier ist

zunächst der Anspruch auf den 16wöchigen Mutterschaftsurlaub geregelt. Nach § 96 Abs. 1 werden schwangerschaftsbedingte Abwesenheiten in den letzten beiden Wochen vor der Geburt auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. In § 97 Abs. 3 heisst es: «Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Ergänzend ist für den Schutz der Schwangeren und Mütter das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar».

Daraus ergibt sich die Gültigkeit von Art. 35a ArG und damit das Recht der Schwangeren, auf blosser Anzeige hin der Arbeit fern zu bleiben oder sie zu verlassen. Für den Lohnanspruch ist auf die Bestimmungen über die

Krankheit zurückzugreifen. Der Lohnanspruch besteht nur, wenn eine schwangerschafts- oder krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Dafür kann nach den üblichen Regeln der Nach-

weis durch ein Arztzeugnis verlangt werden. Die übrigen Abwesenheiten sind erlaubt, aber nicht bezahlt.

[Ro]