

Arbeitsgesetz - Vorschriften bei Schwangerschaft und Mutterschutz

Seit Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes (ArG) am 1. August 2000 sind verschiedene Neuerungen betreffend Schwangerschaft und Niederkunft zu beachten. Das Recht nimmt besondere Rücksicht auf schwangere Frauen, die im Erwerbsleben stehen. Die Gesundheit der schwangeren Frau und ihres Kindes sollen geschützt und die besondere Situation der Schwangeren ernst genommen werden. Das zeigt sich in den Regeln zur Arbeitszeit, zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und beim Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerinnen über die besonderen Schutzvorschriften bei Schwangerschaft zu informieren.

Absenzen

Während der Schwangerschaft darf die Arbeitnehmerin jederzeit und kurzfristig auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen (Art. 35a, Abs. 2 ArG). Bei längerer Abwesenheit ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

Überstunden

Schwangere dürfen nicht zu Überzeit herangezogen werden (Art. 60, Abs. 1 VO1 ArG). Ihre maximale Arbeitszeit darf die vertraglich festgeschriebenen Stunden, bzw. 9 Stunden im Tag nicht überschreiten.

Stehende Tätigkeit

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten (z.B. im Verkauf, Service, als Coiffeuse) auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken. Für die restlichen Stunden hat der Arbeitgeber eine vergleichbare Arbeit, bei der sie sitzen können, anzubieten. Ist dies nicht möglich, darf die Schwangere bei 80 % des Lohnes zu Hause bleiben.

Abend- und Nachtarbeit

Schwangere Frauen dürfen gemäss Art. 35a, Abs. 4 des Arbeitsgesetzes die letzten acht Wochen vor dem Geburtstermin nicht mehr am Abend und in der Nacht arbeiten. Das heisst zwischen 20.00 bis 06.00 Uhr gilt ein absolutes Arbeitsverbot. Ist der Betrieb nicht in der Lage, der Schwangeren eine vergleichbare Arbeit während des Tages, zwischen 06.00 und 20.00 Uhr, anzubieten, so hat die werdende Mutter das Recht, zu Hause zu bleiben, wobei der Arbeitgeber verpflichtet ist, 80 % des Lohnes zu bezahlen.

Kündigungsschutz

Während der ganzen Zeit der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Diese Regelung gilt auch bei Schliessung oder Übernahme des Unternehmens. Wird eine Kündigung trotzdem ausgesprochen, ist diese nichtig. Wurde die Kündigung vor der Schwangerschaft ausgesprochen und beginnt die Schwangerschaft in der Kündigungsfrist, wird die Frist unterbrochen und beginnt erst wieder 16 Wochen nach der Geburt. Auf diese Sperrfristen kann man sich nicht berufen, wenn die Kündigung während der Probezeit erfolgt oder die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses abgelaufen ist sowie aus wichtigen Gründen eine fristlose Entlassung vorliegt. Diese Schutzbestimmungen gelten nur für Kündigungen seitens

des Arbeitgebers. Wenn die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft kündigen will, so ist dies unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ohne weiteres möglich.

Gesundheitsschutz

In der Zeit der Schwangerschaft ist die Arbeit so zu gestalten, dass die Gesundheit von Mutter und Kind unter keinen Umständen gefährdet wird. Beschwerliche und gefährliche Arbeiten sind daher zu vermeiden. Zu diesen Arbeiten zählen das Tragen von schweren Lasten, Arbeiten unter Erschütterungen und Vibrationen, Arbeiten unter Einwirkung von Strahlen oder Lärm, Arbeiten bei Kälte, Wärme, Nässe oder Überdruck, Arbeiten mit schädlichen Stoffen oder lange Zeit in gleicher Haltung usw. Die schwangere Frau hat Anrecht auf Versetzung an einen ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz, wenn die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Schwangeren ergibt und keine geeigneten Schutzmassnahmen getroffen werden können. Falls vom Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten werden kann, steht der Schwangeren das Recht zu, unter Anspruch auf 80 % des Lohnes, zu Hause zu bleiben.

Mutterschaftsurlaub

Bis acht Wochen nach der Niederkunft besteht für alle Arbeitnehmerinnen ein absolutes Arbeitsverbot. Danach ist eine Beschäftigung bis zur 16. Woche nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin möglich.

Lohnzahlung

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert oder ist es auf mehr als drei Monate eingegangen, so besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohnzahlung wie bei anderen unverschuldeten Arbeitsverhinderungen (Krankheit, Unfall) während einer beschränkten Zeit (OR Art. 324a). Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung, nur wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, können Leistungen gestützt auf Art. 324a OR verlangt werden (es wird auf das Merkblatt: Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, verwiesen).

Kürzung des Ferienanspruchs

Sofern die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft nicht länger als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, dürfen die Ferien nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 3 OR). Dauert die Arbeitsabsenz länger als zwei Monate, können die Ferien für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt werden.

Informationspflicht

Die Schwangerschaft ist eine höchst persönliche Angelegenheit. Als schwangere Frau stellt sich die Frage, ob eine Schwangerschaft den Vorgesetzten zu melden ist? Solange man nicht von den Rechten als Schwangere profitieren möchte, besteht keine Verpflichtung, die Vorgesetzten über die Schwangerschaft zu informieren. Auch bei Bewerbungsgesprächen kann die Schwangerschaft verheimlicht werden. Fragen wie: „Sind Sie schwanger?“ oder „Beabsichtigen Sie in nächster Zeit Kinder zu haben?“ sind bei Vorstellungsgesprächen rechtswidrig. Man darf in solchen Fällen somit auch lügen, nur wenn eine Schwangerschaft die vorgesehene Ausübung einer Tätigkeit verhindern würde, sind diesbezügliche Fragen erlaubt und deshalb Lügen nicht gestattet.

Weiterführende Informationen

SECO Merkblatt 025.224.d: [„Mutterschaft - Schutz der Arbeitnehmerinnen“](#)