

➔ Weitere Regelungen

Die schweizerische Gesetzgebung sieht weitere Rechte für schwangere Frauen vor. Hier die wichtigsten:

Prinzip der notwendigen Zustimmung: Dieses Prinzip besagt, dass schwangere Frauen nicht ohne ihr Einverständnis beschäftigt werden dürfen (ArG, Art. 35a, Abs. 1 und 3). Folglich können sie auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (ArG, Art. 35a, Abs. 2). In diesem Fall besteht jedoch kein Lohnanspruch.

Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: Sobald eine zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigte Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft meldet, kann sie eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr beantragen (ArG, Art. 35b, Abs. 1). Ausserdem dürfen schwangere Frauen ab der achten Woche vor der Niederkunft zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (ArG, Art. 35a, Abs. 4).

Arbeitsdauer: Überzeit ist während der gesamten Schwangerschaft verboten. Eine schwangere Mitarbeiterin darf keinesfalls über neun Stunden hinaus beschäftigt werden, auch wenn vertraglich eine höhere Dauer vereinbart wurde (ArGV 1, Art. 60, Abs. 1).

Stehendes Arbeiten: Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit haben schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat das Recht auf:

- eine Kurzpause von zehn Minuten nach jeder zweiten Stunde (zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Pausen)
- eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf vier Stunden pro Tag zu beschränken (ArGV 1, Art. 61).

Ruhezeit am Arbeitsplatz: Schwangere Frauen müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (ArGV 3, Art. 34). Eine komfortable Liege in einem getrennten Raum ist eine angemessene Lösung. Die Bereitstellung einer Liege oder eines Liegestuhls ist die Mindestanforderung für kleine Unternehmen mit weniger als 20 Frauen.

👶 Schwangerschaft und Absenz

Wie vorgängig erwähnt sieht die Gesetzgebung bei schwangeren Mitarbeiterinnen zwei Arten von Absenzen vor:

- Schwangere Mitarbeiterinnen können jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben, haben dabei aber keinen Anspruch auf Lohn (ArG, Art. 35a, Abs. 2).
- Für Arbeiten, welche die Gesundheit des Kindes beeinträchtigen und deshalb nicht mit einer Schwangerschaft vereinbar sind (z. B. auch Nacharbeit), hat der Arbeitgeber seiner schwangeren Mitarbeiterin eine gleichwertige, ungefährliche Ersatzarbeit anzubieten. Verfügt er über keinen geeigneten Arbeitsplatz, kann die Mitarbeiterin bei Fortzahlung von 80% des Lohns zuhause bleiben (ArG, Art. 35 und 35b).

Für Arbeitsverhinderung hingegen besteht keine besondere Regelung: **Im Krankheitsfall ist der Lohnanspruch (oder Anspruch auf Taggelder) einer schwangeren Frau gleich** wie derjenige ihrer Kolleginnen und Kollegen (OR, Art. 324a, Abs. 3 und/oder AVB des Taggeldversicherers). Folglich ist der Taggeldversicherer nur leistungspflichtig, wenn die Absenz auf eine vom Arzt bestätigte, krankheitsbedingte Gesundheitsbeeinträchtigung zurückzuführen ist (egal ob im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder nicht).

Erwähnenswert ist, dass **eine Schwangerschaft gesetzlich nicht als Krankheit betrachtet wird**; das gilt auch für die normalen Beschwerden bei Schwangerschaft (Erbrechen, Kopfschmerzen, Atemlosigkeit, Rückenschmerzen u. Ä.) sowie die üblichen Tätigkeiten, die während einer Schwangerschaft beschwerlich sind (beispielsweise die Autofahrt zwischen Wohn- und Arbeitsort). Diese Beschwerden (mehr oder weniger unangenehm, aber nur selten gravierend) rechtfertigen keine Arbeitsunterbrechung mit Anspruch auf Taggelder.



Unverbindliche, individuelle Beratung

0848 803 777
groupemutuel.ch



Mutterschaft und Arbeit

Einschränkung der Tätigkeit und Absenzen

Für Unternehmen, die dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstehen (Art. 1 bis 4)

groupemutuel

Gruppe Mutuel Holding AG Rue des Cèdres 5 CH-1919 Martigny 0848 803 777 / groupemutuel.ch

Gesellschaften der Gruppe Mutuel Holding AG: Avenir Krankenversicherung AG / Easy Sana Krankenversicherung AG / Mutuel Krankenversicherung AG / Philos Krankenversicherung AG / SUPRA-1846 SA / AMB Versicherungen AG / Groupe Mutuel Versicherungen GMA AG / Groupe Mutuel Leben GMV AG
Von der Gruppe Mutuel verwaltete Stiftungen: Groupe Mutuel Vorsorge-GMP / Mutuelle Neuchâteloise Assurance Maladie / Option Freizügigkeitsstiftung / Fondation Collective Open Pension



Ausgabe 1.22

groupemutuel

Das Leben einer schwangeren Frau verändert sich sowohl auf körperlicher wie auch auf sozialer Ebene unterschiedlich stark. Einiges kann aus dem Gleichgewicht geraten und eine mehr oder weniger lange Anpassungszeit erfordern. Vom gesetzlichen und versicherungsmedizinischen Standpunkt her gilt eine Schwangerschaft jedoch nicht als Krankheit. Bei Absenzen vor der Niederkunft entsteht nur Anspruch auf Entschädigung des Taggeldversicherers, wenn die Absenz krankheitsbedingt ist und dies vom Arzt bestätigt wurde. Die schweizerische Gesetzgebung gibt dem Arbeitgeber den Rahmen zum Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind vor. Sie beschränkt die beruflichen Tätigkeiten, die schwangeren Frauen zumutbar sind. Daraus ergeben sich besondere Arten von Absenzen und speziell für schwangere Mitarbeiterinnen geltende Regelungen.

Damit Sie sich besser im Gesetzesdschungel zurechtfinden können, erläutern wir nachfolgend die wichtigsten Regelungen und häufigsten Situationen.

Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten

Die Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (**Mutterschutzverordnung**) umfasst in Art. 7 bis 13 eine Liste der Arbeiten, die schwangere Frauen nicht ohne vorherige Beurteilung ausführen dürfen:

- manuelles Bewegen von Lasten (regelmässig über 5 kg, gelegentlich über 10 kg)
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung)
- Arbeiten, die mit Stössen, Erschütterungen und Vibrationen verbunden sind
- Arbeiten bei Kälte (unter -5° C), Hitze (über +28° C) oder Nässe
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm (85 dB (A) oder mehr)*

- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen
- Arbeiten in stark belastenden Arbeitszeitsystemen (Schichtarbeit mit Rückwärtsrotation, mehr als drei Nachtschichten hintereinander u. a.)

Werden in Ihrem Unternehmen solche Arbeiten verrichtet, müssen Sie einen gemäss der «Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit» (ASA-Richtlinie) anerkannten Spezialisten mit der Risikobeurteilung beauftragen. Die Analyse wird vor dem Arbeitsantritt von Frauen im Unternehmen (oder im jeweiligen Bereich des Unternehmens) durchgeführt. Dabei werden Gefährdungen ermittelt, Risiken beurteilt und Schutzmassnahmen getroffen, um die Risiken auszuschliessen oder zu minimieren. Ihre Mitarbeiterinnen müssen über das Ergebnis der Analyse und die entsprechenden Schutzmassnahmen informiert werden.

Schwangere Frauen können als gefährlich oder beschwerlich geltende Arbeiten nur ausführen, wenn dabei gemäss Risikobeurteilung keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn diese durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet wird (ArGV 1, Art. 62).

*Beispiele von Lärmeinwirkungen:



Ersatzarbeit

Manchmal ist es nicht möglich, Schutzmassnahmen zur Minimierung oder Ausschaltung der Risiken bei Arbeiten, die gemäss Mutterschutzverordnung als gefährlich oder beschwerlich gelten, umzusetzen. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin eine gleichwertige, ungefährliche Ersatzarbeit anzubieten.

Verfügt er über keinen passenden Arbeitsplatz, kann die Mitarbeiterin bei Fortzahlung von 80% des Lohns zuhause bleiben (ArG Art. 35 und 35b).

- Die Sozialversicherungsbeiträge werden weiterhin vom Lohn abgezogen.
- Die Fortzahlung von 80% des Lohns ist nicht gleichzusetzen mit dem Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit infolge Gesundheitsschädigung nach OR Art. 324a Abs. 3; die Lohnfortzahlung ist nicht zeitlich begrenzt (wie z. B. bei der Berner Skala) und wird nicht von einem Krankentaggeldversicherer übernommen.

Gesetzesartikel ArG = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz M = Mutterschutzverordnung	Schwangerschaftsmonat									Geburt	Wochen nach der Geburt und Stillzeit				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		8	16	52	Bis Ende der Stillzeit	
ArG Art. 35a	Beschäftigung nur mit Einverständnis der schwangeren Mitarbeiterin. Schwangere Mitarbeiterinnen können auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder den Arbeitsplatz verlassen.										Nach der Geburt: Beschäftigung mit Einverständnis				
ArG Art. 35a											Stillende Mütter: Beschäftigung mit Einverständnis				
ArG Art. 35a										Acht Wochen vor der Geburt: Beschäftigung zwischen 20 und 6 Uhr nicht zulässig	Stillende Mütter: Anspruch auf die für das Stillen nötige Zeit (vorherige Meldung beim Vorgesetzten)				
ArGV 1 Art. 60, Abs. 1	Überzeit verboten und höchstens neun Arbeitsstunden pro Tag bis Ende der Stillzeit										Stillende Mütter: siehe links				
ArGV 1 Art. 60, Abs. 2											bezahlte Stillpausen = während der Arbeitszeit (Dauer gemäss Arbeitspensum*)				*mind. 30 Min. pro Tag, wenn Arbeit < 4 Std./Tag mind. 60 Min. pro Tag, wenn Arbeit > 4 Std./Tag und < 7 Std./Tag mind. 90 Min. pro Tag, wenn Arbeit > 7 Std./Tag
ArGV 1 Art. 61										Stehendes Arbeiten: tägliche Ruhezeit 12 Std.; zusätzliche Pausen 10 Min./2 Std.					
ArGV 1 Art. 61										Stehendes Arbeiten: max. 4 Std. pro Tag					
ArGV 1 Art. 62 und Art. 63 Risikobeurteilung: gefährliche und beschwerliche Arbeiten	Die ArGV 1 sieht eine Risikobeurteilung für gefährliche und beschwerliche Arbeiten vor (Umsetzung in der Mutterschutzverordnung).										Stillende Mütter: siehe links				
ArGV 1 Art. 62 / M Art. 13 Schutz vor Passivrauchen	Schwangere Frauen in Raucherzonen: Die Gesetzgebung zum Schutz vor Passivrauchen verweist auf das ArG > Mutterschutzverordnung, Art. 13 (z. B. chemische Gefahrstoffe wie Kohlenmonoxid (CO)); Risikobeurteilung erforderlich; in den meisten Fällen: Beschäftigungsverbot!										Stillende Mütter: siehe links				
ArGV 1 Art. 64, Abs. 1	Arbeitsbefreiung bei Arbeiten, die als beschwerlich empfunden werden										Stillende Mütter: siehe links				
ArGV 1 Art. 64, Abs. 1											Bei reduzierter Arbeitsfähigkeit: Anpassung der Arbeit; Arztzeugnis (für die ersten Monate nach der Niederkunft)				
ArGV 3 Art. 34 (schwangere Frauen/ stillende Mütter)	Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 7 Bewegen von Lasten	Regelmässig über 5 kg, gelegentlich über 10 kg			Kein Tragen von Lasten über 5 kg							Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 8 Arbeiten bei Kälte, Hitze oder Nässe	Arbeiten bei unter -5° C, über 28° C oder bei Nässe sind nicht zulässig; Arbeiten bei unter 10° C bis -5° C: geeignete Bekleidung; Arbeiten bei unter 15° C: warme Getränke										Siehe links				
M Art. 9 Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen	Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, sowie Stösse, Erschütterungen und Vibrationen sind nicht zulässig.										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 10 Mikroorganismen	Es muss sichergestellt werden, dass eine Exposition gegenüber Mikroorganismen zu keiner Schädigung von Mutter und Kind führt; Ausnahme: nachgewiesene Immunisierung (z. B. durch Impfung).										Stillende Mütter: keine Arbeiten mit radioaktiven Stoffen				
M Art. 11 Lärm	M Art. 11 Lärm Schalldruckpegel ≥ 85 dB (A) (LEX 8 Std.) nicht zulässig										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 12 Ionisierende Strahlung	Bei schwangeren Frauen darf die Äquivalentdosis die Dosis gemäss Strahlenschutzverordnung nicht überschreiten.										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 13 Chemische Gefahrstoffe	Die Exposition gegenüber Gefahrstoffen darf nicht zu Schädigungen für Mutter und Kind führen. Bei Exposition gegenüber besonders gefährlichen Stoffen für Mutter und Kind: Risikobeurteilung!										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 14 Stark belastende Arbeitszeitsysteme	Keine Nacht- oder Schichtarbeit, wenn diese mit gefährlichen Arbeiten nach den Art. 7 bis 13 verbunden sind. Besonderes gesundheitsbelastende Schichtsysteme sind nicht zulässig.										Stillende Mütter: siehe links				
M Art. 15 Akkordarbeit und taktgebundene Arbeit	Arbeit im Akkord oder taktgebundene Arbeit ist nicht zulässig, wenn der Arbeitsrhythmus nicht von der Arbeitnehmerin beeinflusst werden kann.														
M Art. 16 Besondere Beschäftigungsverbote	Schwangere Frauen dürfen nicht beschäftigt werden für Arbeiten bei Überdruck oder in Räumlichkeiten mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.														

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO