

Staatssekretariat für Wirtschaft
Secrétariat d'Etat à l'économie
Segretariato di Stato dell'economia
State Secretariat for Economic Affairs

s e c o

Staatssekretariat für Wirtschaft
Secrétariat d'Etat à l'économie
Segretariato di Stato dell'economia
State Secretariat for Economic Affairs

s e c o

Mutterschaft

Schutz der Arbeit-
nehmerinnen

seco | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
Effingerstrasse 31–35 | 3003 Bern
e-mail ab.sekretariat@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement

seco | Publikation | Arbeitsbedingungen

Impressum

Konzept und Redaktion:

seco – Arbeitsbeziehungen und
seco – Eidgenössische Arbeitsinspektion West

Grafik: Michèle Petter Sakthivel, Bern

Fotos: Iris Krebs, Bern.

(Fotos S.8 und S.24 wurden uns freundlicherweise
zur Verfügung gestellt von «Travail.Suisse»)

Vertrieb: BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern

www.bbl.admin.ch/bundespublikationen

Fax: 031 325 50 58

Bestellnummer: 025.224.d

I. Einführung 6

1. Arbeitsgesetz und dazugehörige Vollzugsverordnungen (Art. 35ff. ArG) 6
2. Obligationenrecht (Art. 319ff. OR) 7
3. Erwerbersatzgesetz und dazugehörige Verordnung (Art. 16b ff. EOG und Art.23 ff. EOv) 8
4. Gleichstellungsgesetz (GIG) 8

II. Zeit vor der Niederkunft 9

1. Unzulässige Arbeiten 10
2. Weitere Arbeitsbeschränkungen 11
3. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 11
4. Kürzung des Ferienanspruchs 13

III. Zeit nach der Niederkunft 14

1. Beschäftigungsverbot 14
2. Mutterschaftsurlaub 14
3. Arbeitsbeschränkungen 16

IV. Stillzeit 17

1. Genereller Gesundheitsschutz 17
2. Gefährliche und beschwerliche Arbeiten 17
3. Einverständnis zur Beschäftigung 17
4. Erforderliche Zeit zum Stillen 17
5. Beschränkung der Arbeitszeit 17

V. Kündigung 18

1. Kündigungsverbot für den Arbeitgeber 18
2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin 20
3. Vertragsbeendigung durch gegenseitige Vereinbarung 21

VI. Nicht Diskriminierung von Frauen während der Mutterschaft 22

1. Diskriminierungsverbot 22
2. Beweislast erleichterung 22
3. Diskriminierung bei der Anstellung 22
4. Diskriminierung bei der Kündigung 22
5. Schlichtungsstellen 23

VII. Häufig gestellte Fragen (FAQ) 24-29

VIII. Abkürzungsverzeichnis 30

IX. Auskünfte 31

Die folgenden Erlasse betreffen schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Mütter:

1. Arbeitsgesetz und dazugehörige Vollzugsverordnungen (Art. 35ff. ArG)

Dieses Gesetz schützt die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Es beschreibt die Voraussetzungen, unter denen diese Frauen beschäftigt werden dürfen.

Allerdings erfasst das Arbeitsgesetz weder alle Betriebe, noch alle Arbeitnehmerinnen (Art. 1–4 ArG):

- Einige Betriebe und Arbeitnehmende sind davon vollständig ausgeschlossen: landwirtschaftliche Betriebe, Verkehrsbetriebe, private Haushalte und Heimarbeiterinnen beispielsweise.
- Andere sind nur den Vorschriften über den Gesundheitsschutz unterstellt¹: alle öffentlichen Verwaltungen, Arbeitnehmerinnen, die wissenschaftliche oder eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, beispielsweise.

¹ In Bezug auf die Mutterschaft sind das einerseits Verbote von beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten, andererseits Vorschriften darüber, unter welchen Voraussetzungen Sie solche Arbeiten ausführen dürfen sowie über gleichwertige Arbeit (Art. 35 ArG; siehe Teil II, Kap. 1).



Damit Sie sicher sind, dass die in den Teilen II bis IV enthaltenen Erläuterungen zum Arbeitsgesetz für Sie gelten, empfiehlt es sich, die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf Ihren Fall hin abzuklären. Die kantonalen Arbeitsinspektorate können Ihnen dabei helfen.

Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften sind zwingend. Sie werden von Amtes wegen durch die kantonalen und eidgenössischen Arbeitsinspektorate kontrolliert und durchgesetzt. Jede Arbeitnehmerin kann diesen Behörden Anzeige erstatten.

2. Obligationenrecht (Art. 319ff. OR)

Dieses Gesetz schützt Schwangere und Wöchnerinnen vorwiegend aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten (Lohnfortzahlung) sowie bei Kündigung. Diese Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmerinnen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, einschliesslich Teilzeitbeschäftigte, Lehrtöchter, Handelsreisende und ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers stehende Heimarbeiterinnen. Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst sind in der Regel nicht durch das OR, sondern durch Sondergesetze erfasst (abhängig von kantonalen Regelungen).

Streitfälle über die Anwendung dieser Vorschriften müssen dem Zivil- oder Arbeitsgericht vorgebracht werden, das für den Wohnsitz der beklagten Partei oder für den Ort zuständig ist, an dem die Arbeitneh-

merin gewöhnlich ihre Arbeit verrichtet. Das Verfahren vor diesen Gerichten ist einfach, rasch und kostenlos, wenn der Streitwert 30'000 Franken nicht überschreitet (Art. 343 OR).

Diese Kostenlosigkeit bedeutet, dass die unterliegende Partei zwar in der Regel keine Gerichtskosten zu bezahlen hat, jedoch verpflichtet werden kann, eine Parteientschädigung zu entrichten (d.h. die Anwaltskosten und die Auslagen der Gegenpartei zu bezahlen).

3. Erwerbserersatzgesetz und dazugehörige Verordnung (Art. 16b ff. EOG und Art. 23 ff. EOV)

Das EOG betraf bis anhin nur den (teilweisen) Ersatz des Verdienstauffalls von Personen, die Militär-, Zivilschutz oder Zivildienst leisten. Seit der Gesetzesrevision (die am 1. Juli 2005 in Kraft getreten ist), wird auch der Lohnausfall berufstätiger Frauen bei Mutterschaft entschädigt.

4. Gleichstellungsgesetz (GIG)

Dieses Gesetz verbietet die Diskriminierung der Frauen, namentlich wenn eine bestehende, zukünftige oder in der Vergangenheit liegende Schwangerschaft der Grund ist (s. Teil VIII).



Während der Schwangerschaft ist die Frau empfindlicher gegen Schädigungen und Anstrengungen, die im Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen.

Gewisse physikalische Einflüsse (Röntgenstrahlen), chemische Stoffe (Pflanzenschutzmittel, Lösungsmittel, Kohlenmonoxid, Blei) oder biologische Faktoren (Röteln-Virus) können schwerwiegende Folgen für die Entwicklung des Fötus haben oder frühzeitige Schwangerschaftsabbrüche verursachen. Gegen Ende der Schwangerschaft können beschwerliche Arbeiten (Bewegen schwerer Lasten, stehende Tätigkeit, unangepasste Arbeitszeiten) dieselben Konsequenzen haben.

Daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, schwangere Frauen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG).

So haben zum Beispiel schwangere Frauen, die hauptsächlich stehend arbeiten, ab dem vierten Schwangerschaftsmonat das Recht auf eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden. Zudem steht ihnen nach jeder zweiten Stunde – zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen – eine Kurzpause von 10 Minuten zu. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat dürfen ihnen Arbeiten im Stehen während höchstens vier Stunden pro Tag zugemutet werden (Art. 61 ArGV 1).

1. Unzulässige Arbeiten

a) Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten

Schwangere Frauen dürfen nur dann gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV 1).

Zu den gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten gehören u.a.:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand (regelmässig mehr als 5 kg, gelegentlich mehr als 10 kg),
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung, usw.),
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind,
- Arbeiten bei Kälte (unter -5°C) oder Hitze (über $+28^{\circ}\text{C}$) oder bei Nässe,
- Arbeiten unter Einwirkungen schädlicher Strahlen oder Lärm (gleich oder mehr als 85 dB(A)),
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen,
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die zu einer starken Belastung führen (Schichtarbeit mit Rückwärtsrotation, mehr als drei Nachtschichten hintereinander, usw.)

Eine Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterchutzverordnung) führt Näheres zu diesen Arbeiten aus.

b) Risikobeurteilung

Wenn in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt werden, die gefährlich oder beschwerlich für die Mutter oder das Kind sein können, muss eine fachlich kompetente Person eine Risikobeurteilung vornehmen.

Die Risikobeurteilung hat zum Zweck, die Gefahren aufzudecken, die Risiken einzuschätzen und geeignete Schutzmassnahmen vorzusehen, welche die Risiken auszuschliessen oder zu bewältigen vermögen. Die Arbeitnehmerinnen müssen über das Ergebnis der Beurteilung, wie auch über die Schutzmassnahmen, die sich daraus ergeben, informiert werden.

c) Abend- und Nachtarbeit

Während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft kann eine Arbeitnehmerin, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, stattdessen für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden (Art. 35b Abs. 1 ArG).

Ab der achten Woche vor der Niederkunft darf eine Arbeitnehmerin zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG).

d) Ersatzarbeit und Lohnzahlung

Der Arbeitgeber muss den schwangeren Arbeitnehmerinnen, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen. Ebenfalls hat er schwangeren Frauen, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten, eine gleichwertige Tagesarbeit (zwischen 6 und 20 Uhr) anzubieten. Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird, und der Lohn demjenigen für die sonst übliche Arbeit entspricht.

Kann der Arbeitgeber eine solche gleichwertige Ersatzarbeit nicht anbieten, haben die Arbeitnehmerinnen das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten und Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35 und Art. 35b ArG). Allfällige Zuschläge für Nachtarbeit müssen nicht bezahlt werden, wohl aber eine angemessene Vergütung für möglicherweise ausfallenden Naturallohn (Verpflegung beispielsweise).

Diese Entschädigung von 80% des Lohnes darf vom Lohn, der bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung geschuldet ist, nicht abgezogen werden (siehe Kap. 3 untenstehend).

2. Weitere Arbeitsbeschränkungen

a) Einverständnis zur Beschäftigung

Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).

Auf ihr Verlangen sind diese Frauen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1). Schwangere Arbeitnehmerinnen müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (komfortable Liege in einem separaten Ruheraum beispielsweise, Art. 34 ArGV 3).

b) Arbeitsabsenzen

Eine schwangere Frau darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Der Lohn ist ihr dann allerdings nicht unbedingt geschuldet, vor allem, wenn sie kein Arztzeugnis vorlegt (s. Kap. 3, Bst. d hiernach).

c) Beschränkung der Arbeitszeit

Die vertraglich vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden, und die tägliche Arbeit darf in keinem Fall 9 Stunden überschreiten, selbst wenn vertraglich eine längere tägliche Arbeitszeit vorgesehen wurde (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).

3. Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

a) Grundsatz

Wie bei Krankheit oder Unfall muss der Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin den Lohn während einer beschränkten Dauer zahlen, wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft nicht zur Arbeit geht (Art. 324a Abs. 3 OR).

Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung: Nur wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen, namentlich aus solchen die mit ihrem Zustand zusammenhängen, an der Arbeit verhindert ist, kann sie Leistungen gestützt auf Art. 324a OR verlangen.

Die hier beschriebene Lohnfortzahlung folgt nicht denselben Regeln wie jene bei Verbot der Verrichtung gefährlicher oder beschwerlicher Tätigkeiten oder bei Abend- und/oder Nachtarbeit (s. oben, Kap. 1, Bst. d).

b) Naturallohn

Besteht ein Teil des Lohnes in Naturallohn (Verpflegung beispielsweise) und entfällt dieser, weil die Arbeitnehmerin abwesend ist, so ist dafür eine angemessene Vergütung zu entrichten (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR).

c) Voraussetzungen

Wenn die Arbeitnehmerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, muss dieses mindestens drei Monate gedauert haben, damit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

Wenn die Arbeitnehmerin einen befristeten Vertrag abgeschlossen hat, so muss er für mehr als drei Monate eingegangen worden sein.

d) Arztzeugnis

Um ihren Lohn zu bekommen, hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen des Arbeitgebers beispielsweise durch ein Arztzeugnis nachzuweisen, dass gesundheitliche Gründe sie an der Arbeitsleistung hindern.

Diese gesundheitlichen Gründe können von der Schwangerschaft herrühren oder auch vollkommen unabhängig davon sein (wie zum Beispiel eine Grippe).

e) Dauer der Lohnfortzahlungspflicht

Wenn keine Versicherung für den Verdienstausschlag bei Krankheit besteht (s. Bst. f hiernach), richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der Anzahl Dienstjahre beim selben Arbeitgeber.

Das Dienstjahr stimmt nicht unbedingt mit dem Kalenderjahr überein.

Im ersten Dienstjahr ist der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten. In den folgenden Dienstjahren sieht das Gesetz eine «angemessene längere Zeit» dauernde Lohnfortzahlung vor, die jedoch nicht genau bestimmt wird (Art. 324a Abs. 2 OR).

Um die Ermittlung der «angemessenen längeren Zeit» zu vereinfachen, haben ein-

Dienstjahre	Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen

usw.

zelne Arbeitsgerichte die folgenden Skalen mit Richtzahlen aufgestellt:

Beginnt während der Arbeitsverhinderung ein neues Dienstjahr, entsteht wieder ein neuer Anspruch (s. FAQ 15).

f) Abschluss einer Versicherung für den Verdienstausschlag (Taggeldversicherung)

Über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung kann eine abweichende, schriftliche Regelung getroffen werden. Die der Arbeitnehmerin zustehenden Leistungen müssen aber im Verhältnis zu den oben beschriebenen mindestens gleichwertig sein (Art. 324a Abs. 4 OR).

Es handelt sich dabei meist um eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Taggeldversicherung.

Deren Leistungen gelten beispielsweise dann als gleichwertig, wenn sie im Krankheitsfall nach höchstens drei Karenztagen während 720 Tagen (innert 900 aufeinander-

derfolgenden Tagen) 80% des Lohnes abdecken, und der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt.

Eine private, von der Arbeitnehmerin allein bezahlte Taggeldversicherung entlastet den Arbeitgeber nicht von der Lohnzahlung nach OR.

4. Kürzung des Ferienanspruchs

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber die Dauer der Ferien kürzen kann, wenn eine Arbeitnehmerin während einer gewissen Zeit nicht arbeitet (Art. 329b OR).

a) Absenzen wegen Schwangerschaft

Der Arbeitgeber darf die Ferien kürzen, aber nur dann, wenn die Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat (Art. 329b Abs. 3 OR). Dies bedeutet, dass die Kürzung erst ab dem dritten vollen Monat Arbeitsabsenz beginnt.

Die Kürzung kann bis zu einem Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung betragen, das heisst, bei drei vollen Monaten einen Zwölftel, bei vier vollen Monaten zwei Zwölftel, usw.

b) Wegen des Mutterschaftsurlaubs

Der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen, wenn die Arbeitnehmerin während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub von der Arbeit fern geblieben ist (Art. 329b Abs. 3 OR).

1. Beschäftigungsverbot

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

2. Mutterschaftsurlaub

a) Grundsatz

Seit dem 1. Juli 2005 haben Arbeitnehmerinnen nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (oder 98 Tagen) (neuer Art. 329f OR), der an einem Stück zu nehmen ist (keine Unterbrechung möglich).

Dieser Anspruch existiert nicht im Falle der Adoption.

b) Leistungen

Während des Mutterschaftsurlaubes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % des Lohnes in Form von Taggeldern (Art. 16e EOG)².

c) Anspruchsberechtigte

Namentlich haben Anspruch auf diesen Mutterschaftsurlaub:

- Angestellte Frauen
- Selbständigerwerbende;

² Ab dem 1. Juli 2005 kann das Taggeld grundsätzlich den Betrag von 172.- täglich nicht übersteigen (Art. 16f EOG), was 80 % eines monatlichen Lohnes von 6450.- entspricht. Ausnahmen davon sind möglich, wenn die Mutter vor der Niederkunft höhere Leistungen von der Arbeitslosen-, Unfall-, Invaliden-, Kranken- oder Militärversicherung oder eine höhere Entschädigung für Dienstleistende bezogen hat.



- Frauen, die im Unternehmen ihres Ehemannes oder eines Angehörigen mitarbeiten und die einen Lohn beziehen;
 - arbeitslose Frauen;
 - kranke Frauen, die Taggelder beziehen.
- Diese Gegebenheiten müssen im Zeitpunkt der Niederkunft vorhanden sein (siehe FAQ 17).

d) Voraussetzungen

Damit die Frau diese Zahlungen erhält, muss sie:

- während der 9 Monate vor der Niederkunft bei der AHV versichert sein (6 Monate im Falle der Niederkunft vor dem 7. Monat der Schwangerschaft, 7 Monate bei der Niederkunft vor dem 8. Monat der Schwangerschaft und 8 Monate im Falle der Niederkunft vor dem 9. Monat der Schwangerschaft) und
- mindestens 5 Monate in der Zeitspanne vor der Niederkunft gearbeitet haben.

Zur Ermittlung der Mindestversicherungsdauer müssen die in einem EU/EFTA-Staat zurückgelegten Versicherungs- und Beschäftigungszeiten angerechnet werden (Art. 26 und 28 EOv).

Wenn eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllt, folgt die Lohnfortzahlung den gleichen Regeln wie bei der unverschuldeten Arbeitsverhinderung (s. Teil II, Kap. 3).

e) Beginn des Urlaubs

Der Urlaub beginnt, wenn das Kind lebens-

fähig geboren wird, die Dauer der Schwangerschaft ist dabei nicht von Bedeutung (Art. 16c Abs. 1 EOG).

Wenn das Kind tot geboren oder nach der Geburt verstorben ist, hat die Mutter Anspruch auf Leistungen, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat (Art. 23 EOV).

f) Ende des Mutterschaftsurlaubs

Der Urlaub endet mit dem Ablauf der 14 Wochen. Auf jeden Fall endet er, wenn die Mutter ihre Arbeit wieder aufnimmt, sei dies Teil- oder Vollzeit (Art. 16d EOG).

Achtung: die Mutter darf die Arbeit auf keinen Fall vor Ablauf der 8 Wochen, während der sie nicht beschäftigt werden darf, wieder aufnehmen.

g) Aufschub des Mutterschaftsurlaubs

Wenn das Kind während mindestens drei Wochen nach der Geburt im Spital bleiben muss (Art. 24 EOV), kann die Mutter einen Aufschub der Zahlungen verlangen, bis sie das Kind heim nehmen kann. Die Mutter riskiert jedoch, in dieser Zeit kein Einkommen zu erzielen.

3. Arbeitsbeschränkungen

a) Verringerte Leistungsfähigkeit

Wenn die Frau in den ersten Monaten nach der Niederkunft nicht voll leistungsfähig ist und dies durch Arztzeugnis bestätigt ist, so darf sie nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungs-

fähigkeit übersteigen (Art. 64 Abs. 2 ArGV 1). Das ärztliche Zeugnis muss Auskunft geben, welche Arbeiten die Betroffene ausüben kann und welche nicht.

b) Abend- und Nachtarbeit

Wie während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft (siehe Teil II, Kap. 1 Bst. c und d) muss der Arbeitgeber auf Verlangen Frauen, die zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft am Abend und in der Nacht (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) arbeiten, eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten oder 80% des Lohnes zahlen (Art. 35b ArG).

Mit dem Inkrafttreten der neuen Mutterschaftsversicherung (siehe vorhergehendes Kap. 2) macht diese Regelung nur zwischen der 14. und 16. Woche nach der Niederkunft Sinn, ausser die Frau entschliesst sich, die Beschäftigung nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbots wieder aufzunehmen.

c) Einverständnis zur Beschäftigung

Von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft darf die Mutter nur mit ihrem Einverständnis arbeiten (Art. 35a Abs.3 ArG).

Mit der neuen Mutterschaftsversicherung macht diese Regelung nur für die 15. und 16. Woche nach der Niederkunft Sinn, während der die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Lohn hat, wenn sie nicht arbeitet.

Das Stillen stellt einen grossen Nutzen nicht nur für die Gesundheit des Kindes, sondern auch für die gefühlsmässige Bindung zwischen Mutter und Kind dar. Es ist daher wichtig, Mütter darin über den Mutterschaftsurlaub hinaus zu bestärken. Dies ist eines der beabsichtigten Ziele der Regelungen im Arbeitsgesetz, nebst dem generellen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1. Genereller Gesundheitsschutz

Gleich wie während der Schwangerschaft, ist der Arbeitgeber verpflichtet, stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch diejenige des Kindes beeinträchtigt werden. Er hat folglich die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten (Art. 35 Abs. 1 ArG).

Genauso wie während ihrer Schwangerschaft, kann die stillende Mutter verlangen, dass sie von für sie beschwerlichen Arbeiten befreit wird, und sie muss sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

2. Gefährliche und beschwerliche Arbeiten

Auch stillende Frauen dürfen keine gefährliche oder beschwerliche Tätigkeit ausüben (s. Teil II, Kap. 1, Bst. a).

Es muss ihnen eine gleichwertige, gefahrlose Ersatzarbeit angeboten werden. Falls dies nicht möglich ist, haben sie Anspruch auf 80% ihres Lohnes (s. Teil II, Kap 1, Bst. c).

3. Einverständnis zur Beschäftigung

Nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbots müssen stillende Mütter ihr Einverständnis zur Beschäftigung geben.

4. Erforderliche Zeit zum Stillen

Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben (Art. 35a Abs. 2 ArG). Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt Stillzeit gemäss folgender Voraussetzung als Arbeitszeit (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1):

- die Arbeitnehmerin stillt im Unternehmen: die gesamte Zeit des Stillens gilt als Arbeitszeit;
- die Arbeitnehmerin verlässt den Arbeitsort zum Stillen: die Hälfte der Abwesenheit ist als Arbeitszeit anzuerkennen. Die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden.

Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit. Sie darf weder als Überstundenkompensation, noch an die Ferien angerechnet werden.

5. Beschränkung der Arbeitszeit

Die durch den Arbeitsvertrag vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit darf nicht verlängert werden und sie darf auf keinen Fall 9 Stunden Arbeit überschreiten, auch wenn eine längere Dauer im Arbeitsvertrag vorgesehen wurde. (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).

Dieser Teil befasst sich insbesondere mit dem Kündigungsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen unter dem Gesichtspunkt der Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR), und nicht unter dem Gesichtspunkt der missbräuchlichen Kündigung wegen Mutterschaft. Diese Kündigung ist im folgenden Teil VI behandelt.

1. Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

a) Grundsatz

Der Arbeitgeber darf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis weder während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Niederkunft kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Dieses Verbot gilt unabhängig vom Kündigungsgrund (sei dieser mit der Mutterschaft zusammenhängend oder nicht).

Die Frage, ob der Schutz während der 16 Wochen nach der Niederkunft auch gültig ist, wenn das Kind tot geboren oder nach der Geburt gestorben ist, ist umstritten. Analog zur neuen Mutterschaftsversicherung (s. Teil III, Kap. 2, Bst. e) könnte sie so beantwortet werden, dass der Schutz gilt, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.



b) Beginn des Schutzes

Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war.

Der Kündigungsschutz kommt nur dann zur Anwendung, wenn die Probezeit abgelaufen ist. Diese kann bis zu drei Monaten betragen.

c) Folge

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will, und zwar unter Beachtung der Kündigungsfristen.

Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist (also bevor die Arbeitnehmerin schwanger war), auf ein Datum nach Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, steht die Kündigungsfrist während der ganzen Sperrfrist still und läuft erst nach dem Ende der Sperrfrist, d.h. ab der 17. Woche nach der Niederkunft, weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Sollte das Datum der so aufgeschobenen Beendigung des Vertrages nicht auf einen üblichen Kündigungszeitpunkt (in der Regel Monatsende) fallen, wird das Ende des Vertrages automatisch auf diesen Zeitpunkt verschoben (Art. 336c Abs. 3 OR; s. FAQ 18).

d) Nichtanwendbarkeit des Schutzes

Der Kündigungsschutz ist in folgenden Fällen nicht anwendbar:

- wenn der Vertrag aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird (Art. 337 ff. OR);
- wenn die Kündigung bei einer bestehenden Schwangerschaft während der Probezeit zugeht, selbst wenn die Kündigung auf ein Datum nach Ablauf dieser Probezeit erfolgt;
- wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien auflösen (s. untenstehendes Kap. 3);
- wenn das Arbeitsverhältnis befristet ist: ein solches endet mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit, ohne dass es nötig ist, zu kündigen.

2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin

Das Kündigungsverbot ist nur für den Arbeitgeber gültig. Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, Wöchnerinnen und stillende Mütter können das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen. Sie müssen jedoch die massgebenden gesetzlichen, vertraglichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen und -termine einhalten.



Die Auflösung des Vertrags durch Kündigung oder durch gegenseitige Vereinbarung auf ein Datum vor der Niederkunft bedeutet, dass die Arbeitnehmerin ihre Ansprüche auf Erwerbsausfallentschädigung bei Mutterschaft verliert. Sie behält ihre Ansprüche nur, wenn der Vertrag auf ein Datum nach der Niederkunft aufgelöst wird.

3. Vertragsbeendigung durch gegenseitige Vereinbarung

Es besteht daneben die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung durch eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber, sogar wenn die Parteien zu diesem Zeitpunkt nicht wussten, dass die Arbeitnehmerin schwanger war. Eine solche Vereinbarung ist nur gültig, wenn sie einen gegenseitigen Verzicht auf Rechte beinhaltet, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Es ist sehr ratsam, diese Vereinbarung zwischen den Parteien schriftlich abzufassen, um über ein Beweismittel zu verfügen.

Spezielle Regelungen schützen die Frau, wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft diskriminiert wird.

1. Diskriminierungsverbot

Es ist verboten, eine Arbeitnehmerin direkt oder indirekt wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen, namentlich nicht unter Berufung auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG).

Dieses Verbot besteht nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern ist auch bezüglich der Anstellung und der Auflösung des Arbeitsvertrages gültig.

So stellt auch das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger werden könnte, eine durch das Gesetz verbotene Diskriminierung dar.

2. Beweislasterleichterung

In Anbetracht dessen, dass es sehr schwierig ist, eine Diskriminierung zu beweisen, erlaubt das Gesetz, dass die Arbeitnehmerin diese Diskriminierung glaubhaft macht. Der Arbeitgeber muss den Gegenbeweis erbringen, das heisst beweisen, dass er keine Benachteiligung begangen hat. Dies gilt für den Lohn sowie die Auflösung des Vertrages, aber nicht für die Einstellung (Art. 6 GIG).

3. Diskriminierung bei der Anstellung

Wenn eine Arbeitnehmerin Opfer einer Diskriminierung bei der Anstellung ist, kann sie vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen, warum er sie nicht angestellt hat, sowie eine Entschädigung im Umfang von höchstens drei Monatslöhnen (Art. 5 und 8 GIG).

Die Arbeitnehmerin kann ihren Entschädigungsanspruch innert drei Monaten, nachdem ihr die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt wurde, bei einem Gericht geltend machen (Art. 8 GIG). Tut sie dies nicht innert dieser Frist, geht der Anspruch unter.

Die Arbeitnehmerin kann aber nicht verlangen, eingestellt zu werden.

4. Diskriminierung bei der Kündigung

a) Aufhebung der Kündigung

Die Arbeitnehmerin kann die Aufhebung der Kündigung und die Wiedereinstellung in die Unternehmung in den folgenden Fällen verlangen:

- es gibt keinen begründeten Anlass und
 - die Kündigung erfolgte, nachdem die Arbeitnehmerin eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung erhoben hat, oder
 - die Kündigung erfolgte nach der Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens oder nachdem ein Gericht angerufen wurde.

Die Arbeitnehmerin ist vom Moment an geschützt, an dem sie eine innerbetriebliche Beschwerde erhebt, an dem ein Schlichtungsverfahren eröffnet oder die Klage beim Gericht eingereicht wird. Dieser Schutz endet 6 Monate nach Beendigung des innerbetrieblichen Verfahrens, des Schlichtungsverfahrens oder des Prozesses.

Die Arbeitnehmerin muss ihre Klage bei der kantonalen Schlichtungsstelle oder beim Gericht während der Kündigungsfrist einreichen.

Der Richter kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich ist, dass die Kündigung aufgehoben werden kann.

Im Laufe des Verfahrens kann die Arbeitnehmerin statt der Wiedereinstellung eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verlangen (bis zu 6 Monatslöhnen, siehe Art. 10 GIG in Verbindung mit Art. 336a OR).

b) Missbräuchliche Kündigung

Wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen aufgelöst wurde, die mit der Mutterschaft zusammenhängen, handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung, und die Arbeitnehmerin kann eine Entschädigung verlangen (Art. 9 GIG in Verbindung mit 336b OR; s. dazu FAQ 19).

5. Schlichtungsstellen

In jedem Kanton befindet sich eine Schlichtungsstelle, welche die Parteien berät und ihnen hilft, eine Einigung zu finden.

Dieses Verfahren ist fakultativ, aber die Kantone können es als obligatorisch erklären, bevor an ein Gericht gelangt werden kann.

1 Muss ich warten, bis ich schwanger bin, damit mein Arbeitgeber die notwendigen Massnahmen trifft, um meine Gesundheit zu schützen?

Art. 63 ArGV 1 (s. Teil II, Kap. 1, Bst. b)

Nein, wenn in Ihrem Unternehmen Arbeiten ausgeführt werden, die im Falle einer Schwangerschaft für Sie gefährlich oder beschwerlich sein können, hat Ihr Arbeitgeber eine Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person vornehmen zu lassen. Des Weiteren hat er Sie über das Ergebnis dieser Risikobeurteilung, sowie über die daraus folgenden Schutzmassnahmen zu informieren.

2 Hat der mich behandelnde Arzt Zugang zum Ergebnis der Risikobeurteilung?

Art. 2 und 3 Mutterschutzverordnung (s. Teil II, Kap. 1, Bst. b)

Ja. Für Ihren Arzt sind diese Informationen notwendig, um Ihre Eignung zur Ausübung Ihrer Berufstätigkeit festzustellen. Er ist derjenige, der Ihren Gesundheitszustand zu beurteilen hat.

3 Ich bin schwanger. Gemäss der Risikobeurteilung stellt meine Arbeit Gefahren für meine Gesundheit und die meines Kindes dar, und es können keine Schutzmassnahmen getroffen werden, um das Risiko zu bewältigen. Was kann ich tun?

Art. 35 ArG; Art. 64 ArGV 1 (s. Teil II, Kap. 1, Bst. d)

Ihr Arbeitgeber muss Sie an eine gleichwertige, aber für Sie gefahrlose Stelle versetzen. Wenn das nicht möglich ist, haben Sie das Recht, daheim zu bleiben und An-



spruch auf 80% Ihres Lohnes bis zur Niederkunft.

4 Ich bin schwanger und arbeitete in der Nacht. Da mir mein Arbeitgeber keine Tagesarbeit anbieten konnte, bin ich einen Monat zu Hause geblieben, wobei ich 80% des Lohnes erhielt. Jetzt arbeite ich am Tag, bin aber krank geworden. Darf mir der Arbeitgeber für die Dauer der Krankheit keinen Lohn bezahlen, weil er schon 80% des Lohnes für einen Monat bezahlt hat?

Art. 35b ArG; Art. 324a OR (s. Teil II, Kap. 1, Bst. d)

Nein. Die Lohnzahlung von 80% für die nicht angebotene Tagesarbeit ist unabhängig von der Lohnfortzahlung während Krankheit oder anderer unverschuldeter Arbeitsverhinderungen. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen für die Dauer der Krankheit – sofern keine Taggeldversicherung besteht, nach der anwendbaren Skala – den Lohn bezahlen.

5 Ich bin schwanger. Ich arbeite in der Uhrenindustrie, wo ich Qualitäts-Kontrollen durchführe. Mein Arbeitsplatz liegt neben sehr lärmigen Maschinen. Ich habe mich bei meinem Arbeitgeber beklagt, der mir Ohrstöpsel zur Verfügung gestellt hat. Reicht das aus?

Art. 11 Mutterschutzverordnung; Art. 35 ArG ; Art. 64 ArGV 1 (s. Teil II, Kap. 1, Bst. a, b und d)

Nein. Die Ohrstöpsel schützen nur Sie, nicht Ihr Kind. Wenn der Lärmpegel 85 dB(A) erreicht oder überschreitet, ist dies gefährlich für Ihr Kind. Um die Situation

einzuschätzen, muss eine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Wenn es sich erweisen würde, dass der Grenzwert von 85 dB(A) erreicht wäre, müsste Sie Ihr Arbeitgeber an einen weniger lärmigen Arbeitsplatz verlegen. Wenn das nicht möglich ist, können Sie heimgehen und haben Anspruch auf 80% Ihres Lohnes.

6 Ich bin schwanger. Im Rahmen meiner Arbeit atme ich während des ganzen Tages Autoabgase ein. Ich mache mir Sorgen wegen meines ungeborenen Kindes. Sind diese gerechtfertigt?

Art. 16 Mutterschutzverordnung; Art. 35 ArG ; Art. 64 ArGV 1 (s. Teil II, Kap. 1, Bst. a, b und d)
Abgase enthalten unter anderem Kohlenmonoxyd (CO). Dieses Gas fällt unter die Gruppe B der SUVA-Grenzwertliste der fruchtschädigenden Stoffe (Gruppe B = man kann Schädigungen der Leibesfrucht nicht ausschliessen, auch wenn der Grenzwert respektiert wird). Frauen im gebärfähigen Alter sollten vom Arbeitgeber über dieses Risiko aufgeklärt werden; schwangere Frauen und stillende Mütter sollten nicht an solchen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Ihr Arbeitgeber muss Sie unverzüglich versetzen. Wenn das nicht möglich ist, können Sie nach Hause gehen und haben Anspruch auf 80% Ihres Lohnes.

7 Ich bin schwanger. An manchen Tagen fühle ich mich wirklich müde. Ich hätte es dann nötig, mich auszuruhen. Ist dies möglich?

Art. 35a ArG ; Art 34 ArGV 3 (s. Teil II, Kap. 2, Bst. a, und Kap. 3)

Ja, Sie können die Arbeit verlassen oder sich davon dispensieren lassen, wenn Sie das Bedürfnis verspüren. Aber Achtung, für diese Abwesenheitszeiten erhalten Sie nicht unbedingt einen Lohn ausbezahlt. Die Abwesenheitszeiten sind bezahlt, wenn Sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen und Ihren Lohnanspruch im Falle der Arbeitsverhinderung noch nicht ausgeschöpft haben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Sie die Möglichkeit haben müssen, sich an einem geeigneten Ort, eventuell in einem gesonderten Raum, an Ihrem Arbeitsplatz hinzulegen und auszuruhen.

8 Ich bin schwanger. Mein Arbeitsvertrag sieht vor, dass ich 40 Stunden pro Woche arbeite. Momentan hat es viel Arbeit und alle müssen Überstunden machen. Ich auch?

Art. 60 ArGV 1 (s. Teil II, Kap. 2, Bst. c)
Nein. Ihr Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass Sie nicht über die Zeit hinaus arbeiten, die im Vertrag vereinbart wurde. Auf jeden Fall nie mehr als 40 Stunden pro Woche und neun Stunden pro Tag.

9 Ich bin schwanger. Ich verrichte in der Regel Schichtarbeit, darunter auch Nachtschichten. In meinem Zustand kann ich meine Müdigkeit nicht mehr managen. Was kann ich tun?

Art. 35a und 35b ArG (s. Teil II, Kap. 1, Bst. und d, sowie Teil III, Kap. 3, Bst. b)
8 Wochen vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen nicht zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten. Während der ganzen

Schwangerschaft und von der 8. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten. Sie können dann wählen, ob Sie weiter Nachtarbeit verrichten wollen oder die angebotene Tagesarbeit annehmen. Falls eine gleichwertige Tagesarbeit nicht möglich ist, haben Sie Anspruch auf 80 % Ihres Lohnes, falls Sie nicht in der Nacht arbeiten wollen oder können.

10 Ich bin schwanger und arbeite als Sekretärin. Ich empfinde meine Arbeit als beschwerlich, weil ich den ganzen Tag sitze und viel zu tun habe. Mein Arbeitgeber erlaubt es mir nicht, zu Hause zu bleiben, weil er meine Arbeit als nicht beschwerlich betrachtet. Ich habe kein ärztliches Zeugnis. Was ist davon zu halten?

Art. 35a ArG (s. Teil II, Kap. 2, Bst. a und b, sowie Kap. 3)
Wenn Sie es verlangen, können Sie von der Arbeit befreit werden. Ohne ärztliches Zeugnis und ohne Feststellung, dass Ihre Arbeit objektiv beschwerlich ist, hat der Arbeitgeber keine Verpflichtung, den Lohn zu zahlen. Ein solch unbezahlter Urlaub könnte Konsequenzen betreffend den Betrag der Mutterschaftsentschädigung haben, weil sich diese anhand des durchschnittlichen Einkommens berechnet, das vor der Niederkunft erzielt wird.

11 Ich bin schwanger. Bin ich verpflichtet, es meinem Arbeitgeber mitzuteilen?

Es verpflichtet Sie nichts dazu. Je früher Sie jedoch Ihren Zustand ankündigen,

desto eher kann Ihr Arbeitgeber die nötigen Vorkehrungen treffen, um Ihren Arbeitsplatz entsprechend einzurichten und Sie somit auch besser zu schützen. Seien Sie sich bewusst, dass beispielsweise gewisse chemische Produkte vor allem ganz zu Beginn der Schwangerschaft besonders schädigend sind.

12 Ich habe meinem Arbeitgeber die Schwangerschaft angekündigt und er hat mich vor die Tür gestellt...

Art. 336c OR (s. Teil V, Kap. 1)
Wenn Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und nicht mehr in der Probezeit sind, ist es dem Arbeitgeber verboten, Sie während der Schwangerschaft und während der 16 Wochen nach der Niederkunft zu entlassen. Die Kündigung ist nichtig. Um jedes Risiko zu vermeiden, Ihren Lohnanspruch zu verlieren, sollten Sie so schnell als möglich, vorzugsweise schriftlich, Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie bereit sind, weiter zu arbeiten oder Ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

13 Ich habe gerade geboren und will meine Arbeit sofort wieder aufnehmen. Ist das möglich?

Art. 35a ArG (s. Teil III, Kap. 1)
Nein, es ist Ihrem Arbeitgeber verboten, Sie während 8 Wochen nach der Niederkunft zu beschäftigen. Hingegen können Sie nach diesen 8 Wochen zur Arbeit zurückkehren, damit verlieren Sie aber Ihren Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

14 Mein Kind ist geboren, und ich habe nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder zu arbeiten begonnen. Das Kind ist aber oft krank, und die Krippe weigert sich dann, es zu betreuen. Was kann ich tun?

Art. 36 ArG; Art. 324a OR

Auf Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses für das Kind, muss der Arbeitgeber Ihnen (oder dem Vater) die erforderliche Zeit für die Betreuung Ihres Kindes (bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall) freizugeben. Die Krankheit eines Angehörigen gilt wie eine Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, und Ihr Lohn muss Ihnen daher bezahlt werden, wenn Ihre diesbezüglichen Ansprüche nicht schon ausgeschöpft sind.

15 Ich bin schwanger und arbeite bei meinem jetzigen Arbeitgeber seit dem 1. Juli 2004. Am 15. Juni 2005 habe ich ein ärztliches Zeugnis vorgewiesen, das attestiert, dass ich wegen meiner Schwangerschaft bis zur Geburt liegen muss. Ich habe am 15. August 2005 entbunden. Was ist bezüglich der Ansprüche vor der Niederkunft?

Art. 324a OR (s. Teil II, Kap. 3)

Im ersten Dienstjahr (vom 1. Juli 2004 bis zum 30. Juni 2005) haben Sie Anspruch auf den Lohn für drei Wochen. Am 1. Juli 2005 sind Sie ins zweite Dienstjahr eingetreten und haben ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf einen Monatslohn gemäss der Berner Skala (Annahme: Arbeitsort im Kanton Bern). Ihr Arbeitgeber muss Ihnen also Ihren Lohn vom 15. Juni bis 31. Juli

2005 (2 Wochen + 1 Monat) ausbezahlen. Vom 1. bis 15. August 2005 bekommen Sie keinen Lohn, weil Ihr Anspruch bezüglich Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ausgeschöpft ist, ausser es wären weitergehende Lohnansprüche durch Ihren Arbeitsvertrag oder einen GAV geregelt.

16 Ich habe geboren und mein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ist beendet. Ich fühle mich voller Elan, möchte aber trotzdem noch nicht sofort wieder arbeiten, sondern noch ein wenig Zeit mit meinem Kind verbringen. Habe ich das Recht dazu?

Art. 35a Abs. 3 ArG, Art. 324a OR (s. Teil III, Kap. 3, Bst. c, sowie Teil IV)

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft haben Sie das Recht, die Arbeit noch nicht wieder aufzunehmen. Danach müssen Sie arbeiten, ausser Sie sind aus medizinischen Gründen dazu nicht imstande. Hingegen muss Ihr Arbeitgeber Ihnen während dieser zwei Wochen keinen Lohn zahlen, da Sie sich nicht mehr im bezahlten Mutterschaftsurlaub befinden und nicht verhindert sind zu arbeiten. Wenn Sie dagegen stillen, kann Sie der Arbeitgeber nicht verpflichtet zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, wenn Sie nicht einverstanden sind, aber Sie erhalten auch keinen Lohn.

17 Ich habe am 1. August 2005 geboren. Meinen Arbeitsvertrag habe ich vor der Niederkunft auf den 30. September 2005 gekündigt. Habe ich einen Anspruch

auf den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub in anbetracht dessen, dass dieser auf den 6. November 2005 endet?

Art. 16b EOG (s. Teil III, Kap. 2, Bst. d)

Ja. Um den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub zu beziehen, ist es notwendig, dass Sie im Zeitpunkt der Niederkunft unter Vertrag standen. Es ist in diesem Zusammenhang nicht entscheidend, ob Sie die Arbeit nachher wieder aufnehmen oder nicht.

18 Ich bin seit dem 1. August 2005 schwanger und werde am 1. Mai 2006 entbinden, mein Arbeitgeber hat meinen Vertrag am 25. Juni 2005 auf den 30. September 2005 gekündigt, unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten. Ist diese Kündigung gültig? Habe ich Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft?

Art. 336c OR (s. Teil V, Kap. 1, Bst. c)

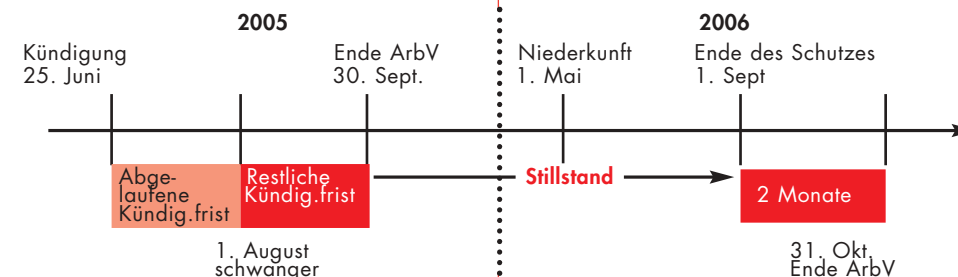
Wenn die Kündigung vor der Sperrzeit ausgesprochen wurde auf ein Datum, das in die Sperrzeit fällt, steht die Kündigungsfrist still und beginnt erst wieder nach dieser Zeit zu laufen. In Ihrem Fall bedeutet das, dass das Vertragsende auf den 31. Okto-

ber 2006 hinausgeschoben wird (siehe auch untenstehendes Schema). Sie haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, falls Sie im Zeitpunkt der Niederkunft die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen, insbesondere diejenige, dass Sie unter Arbeitsvertrag stehen.

19 Da ich sechs Monate nach der Niederkunft immer noch stille, bin ich zuhause geblieben, wie es mir zusteht. Aus diesem Grund hat mir der Arbeitgeber gekündigt. Ist dies gerechtfertigt?

Art. 9 GIG; Art. 336b OR (s. Teil VI, Kap. 4, Bst. b)

Nein. Falls diese Kündigung ausgesprochen wurde, weil Sie stillen, handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Falls Sie diese anfechten wollen, müssen Sie sich schriftlich gegen die Kündigung wehren, und zwar spätestens bis Ablauf der Kündigungsfrist. Wenn Sie sich mit ihrem Arbeitgeber nicht einigen können, um den Arbeitsvertrag aufrechtzuerhalten, haben Sie eine Frist von 180 Tagen, um die Sache vor Gericht zu bringen und eine Entschädigung zu verlangen, die bis zu 6 Monatslöhnen betragen kann.



Abs.	Absatz
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz); www.admin.ch/ch/d/sr/c822_11.html
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz; www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111.html
ArGV 3	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge); www.admin.ch/ch/d/sr/c822_113.html
Art.	Artikel
Bst.	Buchstabe
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz); www.admin.ch/ch/d/sr/c834_1.html
EOV	Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz; www.admin.ch/ch/d/sr/c834_11.html
ff.	fortfolgende
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz); www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html
Mutterschutzverordnung:	Verordnung des EVD über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft; www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111_52.html
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht); www.admin.ch/ch/d/sr/c220.html
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft

1. Auskünfte über das Arbeitsgesetz

Die kantonalen Arbeitsinspektorate erteilen Auskünfte über die Anwendung des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen:

- www.iva-ch.ch/

Das Ressort Arbeitnehmerschutz des seco und die eidgenössischen Arbeitsinspektorate des seco geben ebenfalls zu diesem Themenbereich Auskunft:

- www.seco.admin.ch (Arbeit → Arbeitnehmerschutz → Frauen, Jugendliche → Mutterschutz)

2. Auskünfte zum bezahlten Mutterschaftsurlaub

Das Bundesamt für Sozialversicherungen ist zuständig für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Mutterschaftsentschädigung:

- www.bsv.admin.ch (EO/Mutterschaft)

3. Auskünfte zum Obligationenrecht

Die Arbeitsgerichtskanzleien erteilen in der Regel kurze Rechtsauskünfte.

Der Ressort Arbeitsbeziehungen des seco erteilt allgemeine und kurze Rechtsauskünfte zu diesem Themenbereich.

- www.seco.admin.ch (Arbeit → Arbeitsrecht → Arbeitsverträge → Schwangerschaft/Mutterschaft)

4. Sozialpartner

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können ebenfalls Auskünfte erteilen, allerdings vorwiegend wenn nicht sogar ausschliesslich an die eigenen Verbandsmitglieder.