

### Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz

Grundsätzlich hat ein Betrieb mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen. Darin muss festgehalten sein:

- welche Gefahren für eine werdende Mutter bestehen
- wie Risiken vermieden werden können
- welche Arbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit verboten sind

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die betroffene(n) Frau(en) über die Ergebnisse der Risikobeurteilung zu informieren.

Beschwerliche und gefährliche Arbeiten sind:

- Bewegen schwerer Lasten von Hand
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind
- Arbeiten bei Hitze, bei Kälte und Nässe
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder von Lärm  $\geq 85$  dB (A)
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen
- Belastende Arbeitszeitsysteme

### Weiterführende Informationen

- Broschüre Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerin, SECO, Bestell-Nr. 710.233.d, Vertrieb: Bundesamt für Bauten und Logistik BBL ([www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch))
- Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Bestell-Nr. 710.255.d  
Bestellung online BBL (gebunden) oder Download als PDF
- Checkliste Mutterschutz am Arbeitsplatz  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Dokumentation>Publikationen>Merk- und Informationsblätter)
- Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstabelle)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Dokumentation>Publikationen>Merk- und Informationsblätter)

### Web

- [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)
- [www.arbeitsbedingungen.ch](http://www.arbeitsbedingungen.ch)
- [www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch)

### Impressum

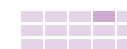
Herausgeberin SECO / Arbeitsbedingungen  
E-Mail [ab.sekretariat@seco.admin.ch](mailto:ab.sekretariat@seco.admin.ch)  
Internet [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
Text Ulrich Schwaninger SECO  
Graphik Zentrum elektronische Medien ZEM, Bern  
Vertrieb Bundesamt für Bauten und Logistik  
[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)  
Bestell-Nr. 710.220.d

6.2014 4000



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



## Arbeit und Gesundheit

- Schwangerschaft
- Geburt
- Stillzeit



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA  
ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT  
ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

## Der Schutz der Arbeitnehmerin während Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit ist vorbeugender Gesundheitsschutz!

### Das Arbeitsetz (ArG)

regelt u.a.:

- zeitliche Einschränkungen der Beschäftigung
- spezielle Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Arbeitstätigkeit
- die Arbeitszeit während dem Stillen

### Das Erwerbsersatzgesetz (EOG)

stellt den Lohnersatz bei Mutterschaft sicher (Mutterschaftsversicherung).

### Das Obligationenrecht (OR)

schützt in wirtschaftlicher Hinsicht (Lohnfortzahlung, Kündigung).

### Das Gleichstellungsgesetz (GIG)

verbietet jegliche Diskriminierung der Frau in Bezug auf eine aktuelle, künftige oder zurückliegende Schwangerschaft.

### Mutterschutzverordnung

beschreibt u.a. Substanzen und Aktivitäten mit erhöhtem Gefährdungspotenzial für Mutter und Kind.

## Einige Regelungen

### Während Schwangerschaft

#### Ab Beginn der Schwangerschaft

- Tägliche Arbeitszeit von höchstens 9 Stunden
- Beschäftigung nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin
- Kündigungsverbot des Arbeitgebers bis 16 Wochen nach der Geburt
- Lohnfortzahlung: Wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, namentlich aus solchen die mit ihrem Zustand zusammenhängen, ist dafür ein ärztliches Zeugnis notwendig.
- Das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger ist oder es werden könnte, stellt eine Diskriminierung dar.
- Falls die Arbeitnehmerin Nachtarbeit leistet: Anrecht auf gleichwertige Arbeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. Falls nicht möglich: Anrecht auf 80% des Lohnes

#### Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt

- bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: 12 Stunden tägliche Ruhezeit und 10 Minuten zusätzliche Pausen alle 2 Stunden

#### Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt

- hauptsächlich stehende Tätigkeit ist nur noch maximal 4 Stunden pro Tag möglich

#### Ab dem 8. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt

- Arbeitsverbot zwischen 20.00 und 06.00 Uhr

## Geburt und Stillzeit

### Während 8 Wochen nach der Geburt

- Beschäftigungsverbot

### Ab der 9. Woche nach der Geburt

- bis zur 16. Woche und solange die Arbeitnehmerin stillt ist eine Beschäftigung nur mit ihrem Einverständnis möglich.

### Bis 14 Wochen nach der Geburt

- erhält die Mutter grundsätzlich 80% ihres Lohnes (EOG). Die Arbeitnehmerin hat das Recht, bis 16 Wochen nach der Geburt der Arbeit fern zu bleiben. Sie nimmt dabei eine Lohneinbusse in Kauf.

### Von der 9.–16. Woche nach der Geburt

- kann die Mutter (muss aber nicht) Arbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr leisten. Will sie es nicht, hat der Arbeitgeber ihr eine gleichwertige Arbeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr anzubieten. Ist dies nicht möglich, hat sie Anrecht auf 80% des Lohnes.

### Bis 52 Wochen nach der Geburt

- Die Stillzeit gilt in folgendem Umfang als bezahlte Arbeitszeit: bei einer täglichen Arbeitszeit von
  - ≤ 4 Std. = 30 Minuten
  - > 4 Std. = 60 Minuten
  - > 7 Std. = 90 Minuten.

### Nach 52 Wochen

- Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Ohne anderslautende Abmachung zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin wird die benötigte Stillzeit nicht als Arbeitszeit angerechnet.

