



Arbeitsrechtliche Informationen für werdende Mütter und Eltern

1. Wann muss dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Schwangerschaft mitgeteilt werden?

-  Es besteht keine rechtliche Vorgabe, wann Arbeitnehmerinnen ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin über eine Schwangerschaft informieren müssen. Es empfiehlt sich jedoch, im Sinne einer guten Zusammenarbeit, dies frühzeitig zu tun.


2. Kündigungsschutz während und nach der Schwangerschaft

-  Eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist während der Schwangerschaft sowie während des Mutterschaftsurlaubs unzulässig.

Ausnahme: die Kündigung erfolgt noch während der Probezeit oder es erfolgt eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen gemäss Gesetz





-  Eine Kündigung durch die Arbeitnehmerin ist jederzeit möglich.

3. Stellenbewerbung und Vorstellungsgespräch

-  Bei einer Stellenbewerbung und im Vorstellungsgespräch muss eine Schwangerschaft nicht erwähnt werden. Auch bei direkter Nachfrage des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin darf sie verschwiegen werden.




Ausnahme: die Durchführung der vorgesehenen Tätigkeit würde durch eine Schwangerschaft unmöglich oder erheblich beschwert (z.B. Mannequin, Tänzerin, Sportlehrerin u.ä.). Hier besteht eine Verpflichtung zur Bekanntgabe der Schwangerschaft.

4. Arbeiten während der Schwangerschaft



-  Während der Schwangerschaft dürfen Sie auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.
-  Sie dürfen während der Schwangerschaft nicht über die vertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit beschäftigt werden und keinesfalls länger als 9 Stunden pro Tag.
-  Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen Sie zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht mehr beschäftigt werden.
-  Bei hauptsächlich stehenden Tätigkeiten steht Ihnen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zu. Nach jeder zweiten Stunde haben Sie, nebst den üblichen Pausen, ein Anrecht auf weitere zehn Minuten Pause. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.

5. Gesundheitsschutz bei Mutterschaft


Während der Schwangerschaft und Stillzeit haben Sie einen rechtlichen Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die sowohl Ihre als auch die Gesundheit Ihres Kindes nicht beeinträchtigen.

-  Während der Schwangerschaft dürfen Sie nur zu Arbeiten herangezogen werden, die erfahrungsgemäss keine konkrete Belastung für Sie und ihr Kind darstellen.
-  Betriebe mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind benötigen eine schriftliche Risikobeurteilung durch eine Fachperson (z.B. ArbeitsmedizinerInnen) bevor sie schwangere Frauen und stillende Mütter einstellen dürfen.
-  Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin umfassend über die Gefahren unterrichtet werden, die im Zusammenhang mit der Schwanger- und Mutterschaft auftreten können. Ebenso müssen Sie angeleitet werden.


6. Beschäftigungseinschränkungen und -verbote

-  Auf Verlangen müssen Sie während der Schwangerschaft von Arbeiten befreit werden, die beschwerlich sind.
-  Während der Schwangerschaft und Stillzeit haben Sie Anrecht auf einen ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz. Sollte ein sol-


cher nicht zur Verfügung stehen, dürfen Sie in diesem Betrieb oder Betriebsteil nicht weiter beschäftigt werden.

-  Sollten Sie bestimmte beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr verrichten können, steht Ihnen weiterhin ein Lohn von 80 % zu, zuzüglich der Vergütung eines allfällig ausfallenden Naturallohnes. Dieser Anspruch besteht nur dann, wenn der Betrieb Ihnen keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.


7. Mutterschaftsurlaub: Beginn und Dauer

-  Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub ist von Gesetzes wegen geregelt. Der Mutterschaftsurlaub beträgt insgesamt 20 Wochen. Mindestens 16 dieser 20 Wochen, müssen nach der Geburt liegen.


Ausnahme: bei gegenseitigem Einvernehmen, kann die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit bereits nach 8 Wochen nach der Niederkunft wieder aufnehmen. Ein früherer Arbeitsantritt ist, auch bei gegenseitigem Einvernehmen, von Gesetzes wegen unzulässig.

-  Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin angetreten werden. Es besteht keine rechtliche Vorgabe über den Zeitpunkt, an dem die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin über ihre diesbezüglichen Pläne zu informieren hat. Im Sinne einer guten Zusammenarbeit empfiehlt es sich, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin frühzeitig über die Planung in Kenntnis zu setzen.

Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs

-  Sie haben während 20 Wochen einen Anspruch auf 80 % des bisher bezogenen AHV-pflichtigen Lohnes. Davon müssen mindestens 16 Wochen nach der Niederkunft liegen. Dieser Anspruch besteht nur dann, wenn Sie bis zum Tag der Niederkunft während mindestens 270 Tagen, ohne Unterbrechung von mehr als 3 Monaten, einer inländischen Krankenkasse angehört haben.




8. Ferienkürzung bei lang anhaltender Krankheit

-  Sollten Sie aufgrund der Schwangerschaft oder Niederkunft bis zu fünf Monaten krank geschrieben sein, dürfen Ihnen keine Ferien gekürzt werden.




9. Erwerbstätigkeit nach der Geburt

-  Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf Sie während acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigen.


10. Stillzeit

-  Mütter haben ein Anrecht darauf, Ihr Kind zu stillen. Die erforderliche Zeit ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen.
-  Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden noch darf sie gesetzlichen Ruhezeiten angerechnet werden.
-  Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt die gesamte Stillzeit als Arbeitszeit, sofern im Betrieb gestillt wird. Wird ausserhalb des Betriebes gestillt, gilt die Hälfte der Abwesenheitsdauer als Arbeitszeit.





11. Arbeits- und Ruhezeiten für Mütter und Väter (von Kindern bis zu 15 Jahren)

-  Bei der Festlegung der Arbeits- und Ruhezeiten von Müttern und Vätern ist auf deren Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.
-  Müttern und Vätern ist auf Verlangen hin eine Mittagspause von mindestens 1 ½ Stunden zu gewähren.
-  Sollten Sie in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sein und über ein ärztliches Zeugnis verfügen, dürfen Ihnen keine Arbeiten aufgetragen werden, die Ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.


12. Elternurlaub

-  Nach der Geburt haben Eltern Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub von drei Monaten. Voraussetzung dafür ist, dass das Kind im gleichen Haushalt lebt und vom betroffenen Elternteil überwiegend selbst betreut wird.

Ausnahme: das Arbeitsverhältnis dauert noch kein Jahr lang oder es ist auf weniger als ein Jahr befristet.

-  Der Elternurlaub kann in Vollzeit, Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden, wobei die Interessen des Betriebes zu berücksichtigen sind.
-  Der Anspruch auf Elternurlaub kann ab Geburt bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden.
-  Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin müssen Sie binnen einer 3-Monatsfrist den Beginn und das Ende des Elternurlaubs bekanntgeben. Aus berechtigten betrieblichen Gründen kann eine Verschiebung des Elternurlaubs verlangt werden.
-  Nach Beendigung des Elternurlaubs haben Sie einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung im selben Betrieb; entweder am früheren oder, sollte dies nicht möglich sein, an einem ähnlichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz.

13. Pflegeurlaub

-  Bei Krankheit von Familienmitgliedern, die im gleichen Haushalt leben, besteht ein Anspruch auf bis zu drei Tagen Freizeit, sofern ein ärztliches Zeugnis vorliegt und die sofortige Anwesenheit des oder der Arbeitnehmenden dringend notwendig ist. Der Pflegeurlaub muss vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bezahlt werden.

Ausnahme: Die Pflege kann anders organisiert werden.