



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Mutterschutz im Betrieb

Leitfaden für Arbeitgeber





Herausgeberin:

SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Foto: Getty Images

Gestaltung: Yellow Werbeagentur AG

Erscheinungsjahr: 2022

Bestellungen:

BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik

www.bundespublikationen.admin.ch

Nr. 710.229.d

Download:

www.seco.admin.ch



Inhalt

Einleitung	4
Grundlagen	4
Wichtige Regelungen	6
Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz	7
Beschwerliche und gefährliche Arbeiten	9
Übersichtstabelle «Mutterschutz und Schutzmassnahmen»	9
Schutzmassnahmen	10
Beschäftigungsverbot	10
Vorgehen für Mutterschutz im Betrieb	11
Vor der Schwangerschaft	11
Bei bekannter Schwangerschaft	12
Stillen im Betrieb	13
Grundlagen	13
Empfehlungen für das Stillen im Betrieb	14
Weiterführende Informationen	15

Einleitung

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb Schwangere und Stillende sowie deren Kind vor Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen. Eine Schwangere gilt grundsätzlich als arbeitsfähig, ausser wenn sie krank ist oder durch die Arbeit eine Gefährdung für das ungeborene Kind oder die Schwangere selbst besteht. Diese Broschüre zeigt auf, wie Arbeitgeber den Mutterschutz im Betrieb gesetzeskonform umsetzen können. Bei Fragen oder Unklarheiten ist das kantonale Arbeitsinspektorat die zuständige Behörde.

Hinweis: Diese Broschüre kann nicht alle Einzelheiten der Gesetze wiedergeben. Im Zweifelsfall ist immer der Gesetzestext massgebend.

Grundlagen

Eine schwangere Frau oder stillende Mutter ist so zu beschäftigen und die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit, noch die des Kindes beeinträchtigt wird. Deshalb muss jeder Betrieb, der schwangere oder stillende Frauen gefährliche und/oder beschwerliche Arbeiten ausüben lässt, eine Risiko- beurteilung durch eine fachlich kompetente Person vornehmen.

Alle beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten beeinflussen die Gesundheit der Schwangeren oder die gesunde Entwicklung des Kindes. Sie stellen nachweislich eine Ursache für Fehl- und Mangel- geburten sowie permanente Gesundheitsschäden bei Mutter und Kind dar. In den ersten drei Monaten der Schwangerschaft ist der Fötus besonders empfindlich für eine Schädigung. Deswegen muss eine Frau bereits vor der Schwangerschaft über die Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz in Kenntnis gesetzt werden. So kann sie den Arbeitgeber frühzeitig über ihre Schwangerschaft informieren und sich und ihr Kind rechtzeitig schützen. Ein Arbeitgeber macht sich strafbar, wenn er den Sonderschutz seiner Arbeitnehmerinnen vor- sätzlich oder fahrlässig missachtet (Art. 59 ArG).



Wichtige Regelungen

Ab Beginn der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt:

- Die tägliche Arbeitszeit muss der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer entsprechen, darf aber 9 Stunden nicht überschreiten; es darf keine Überzeit angeordnet werden.
- Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.
- Falls die Arbeitnehmerin zwischen 20:00 und 06:00 Uhr arbeitet, muss nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit zwischen 06:00 und 20:00 Uhr angeboten werden.
- Es besteht ein Kündigungsverbot des Arbeitgebers während der ganzen Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt.
- Lohnfortzahlung: Wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, die mit ihrem Zustand zusammenhängen, ist dafür ein ärztliches Zeugnis notwendig. Wenn nichts vertraglich vereinbart ist, gilt die gesetzliche Lohnfortzahlungsdauer (Berner, Zürcher oder Basler Skala).

Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:

- Bei hauptsächlich stehender/gehender Tätigkeit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden sowie zusätzliche bezahlte Pausen von 10 Minuten alle 2 Stunden.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:

- Hauptsächlich stehende/gehende Tätigkeiten sind auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken. Die darüberhinausgehende Arbeitsdauer ist sitzend zu erledigen. Ist dies nicht möglich, hat die schwangere Frau für diese Zeit Anrecht auf den Lohn im Umfang von 80 %.

8 Wochen vor der Geburt:

- Zwischen 20.00 und 06.00 Uhr besteht ein Arbeitsverbot. Kann keine gleichwertige Ersatzarbeit zwischen 06:00 und 20:00 Uhr angeboten werden, hat sie dennoch Anrecht auf den Lohn im Umfang von 80 %.

Nach der Geburt:

- Es besteht ein Arbeitsverbot von 8 Wochen, danach darf die Frau bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Dabei ist zu beachten, dass jegliches Arbeiten während des Mutterschaftsurlaubes von 14 Wochen den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung erlöschen lässt.

Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz

Führt eine schwangere oder stillende Frau gefährliche oder beschwerliche Arbeiten aus, muss der Arbeitgeber gemäss Mutterschutzverordnung eine Risikobeurteilung vornehmen. Diese muss durch eine fachlich kompetente Person erfolgen (Art. 63 ArGV 1). Dazu muss der Arbeitgeber Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner, Arbeitshygienikerinnen bzw. Arbeitshygieniker sowie weitere Fachspezialistinnen bzw. Fachspezialisten beiziehen, die über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen zur Durchführung einer Risikobeurteilung verfügen. Die Risikobeurteilung muss aufzeigen,

- 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, Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die Ergebnisse der Risikobeurteilung sowie über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen zu informieren und anzuleiten.



Beschwerliche und gefährliche Arbeiten

Als beschwerliche und gefährliche Arbeiten gelten:

- Regelmässiges Versetzen von Lasten, die schwerer als 5kg sind, oder gelegentliches Versetzen von mehr als 10kg
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Arbeiten, die verbunden sind mit Einwirkungen von
 - Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen
 - Hitze (über 28°C), Kälte (unter -5°C) und starker Nässe
 - schädlichen Strahlen (ionisierende oder nicht ionisierende)
 - schädlichen Stoffen (z. B. Chemikalien)
 - Mikroorganismen
 - Lärm (≥ 85 dB (A))
- Schicht- und Nachtarbeit

Verboten sind:

- Taktgebundene Arbeit oder Akkordarbeit
- Arbeiten bei Überdruck (Druckkammern, Taucharbeiten)
- Betreten von sauerstoffreduzierter Atmosphäre

Die Risikobeurteilung bildet die Grundlage der Eignung des Arbeitsplatzes der schwangeren Frau oder stillenden Mutter für die Beurteilung durch die Ärztin oder den Arzt, die oder der im Rahmen der Schwangerschaft die Arbeitnehmerin medizinisch betreut (z. B. Gynäkologe resp. Gynäkologin). Die Ärztin oder der Arzt ist befugt, Anpassungen an die Arbeitsbedingungen zu verlangen oder ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Übersichtstabelle «Mutterschutz und Schutzmassnahmen»

Eine genaue Übersicht über die betroffenen Arbeiten ist auf der Übersichtstabelle «Mutterschutz und Schutzmassnahmen» unter www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz abrufbar.

Schutzmassnahmen

Die Schwangere kann weiterhin am gleichen Arbeitsplatz beschäftigt werden, wenn die Risikobeurteilung ergibt, dass die Schutzmassnahmen genügend wirksam sind.

Bei Arbeiten, die trotz Schutzmassnahmen weiterhin gefährlich oder beschwerlich sind, hat der Arbeitgeber die Pflicht, der schwangeren Frau oder stillenden Mutter eine gleichwertige und ungefährliche Arbeit als Ersatz anzubieten. Sofern der Arbeitgeber keine solche Ersatzarbeit anbieten kann, muss er weiterhin 80 % des Lohnes bezahlen, ohne dass die Arbeitnehmerin eine Arbeitsleistung schuldet (Art. 35 ArG).

Beschäftigungsverbot

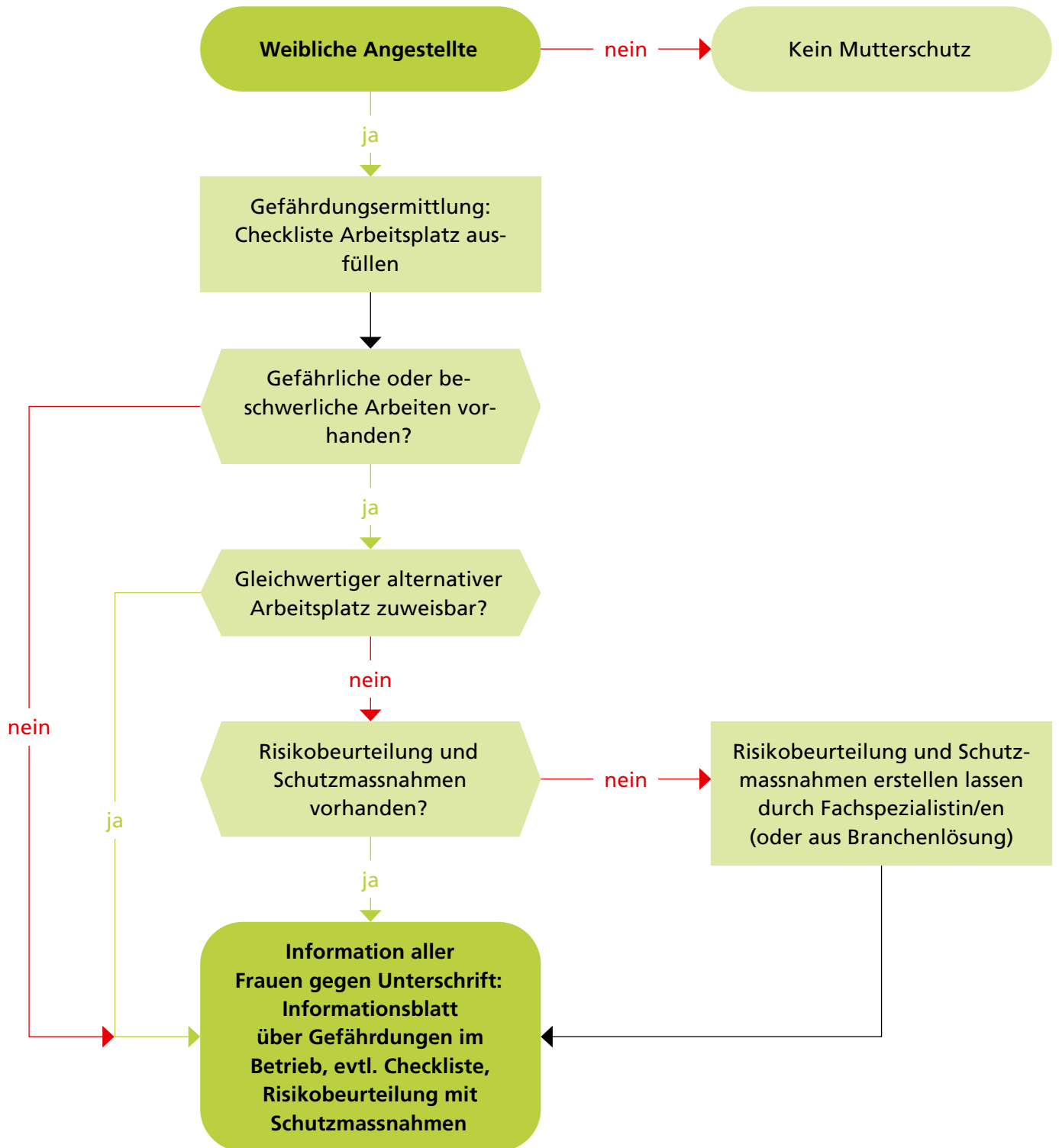
Gemäss Artikel 2 der Mutterschutzverordnung darf eine schwangere Frau oder stillende Mutter im von einer Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht beschäftigt werden, wenn

- keine/eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde,
- die nach der Risikobeurteilung erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden,
- die nach der Risikobeurteilung getroffenen Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind, oder
- andere Hinweise auf eine Gefährdung bestehen.

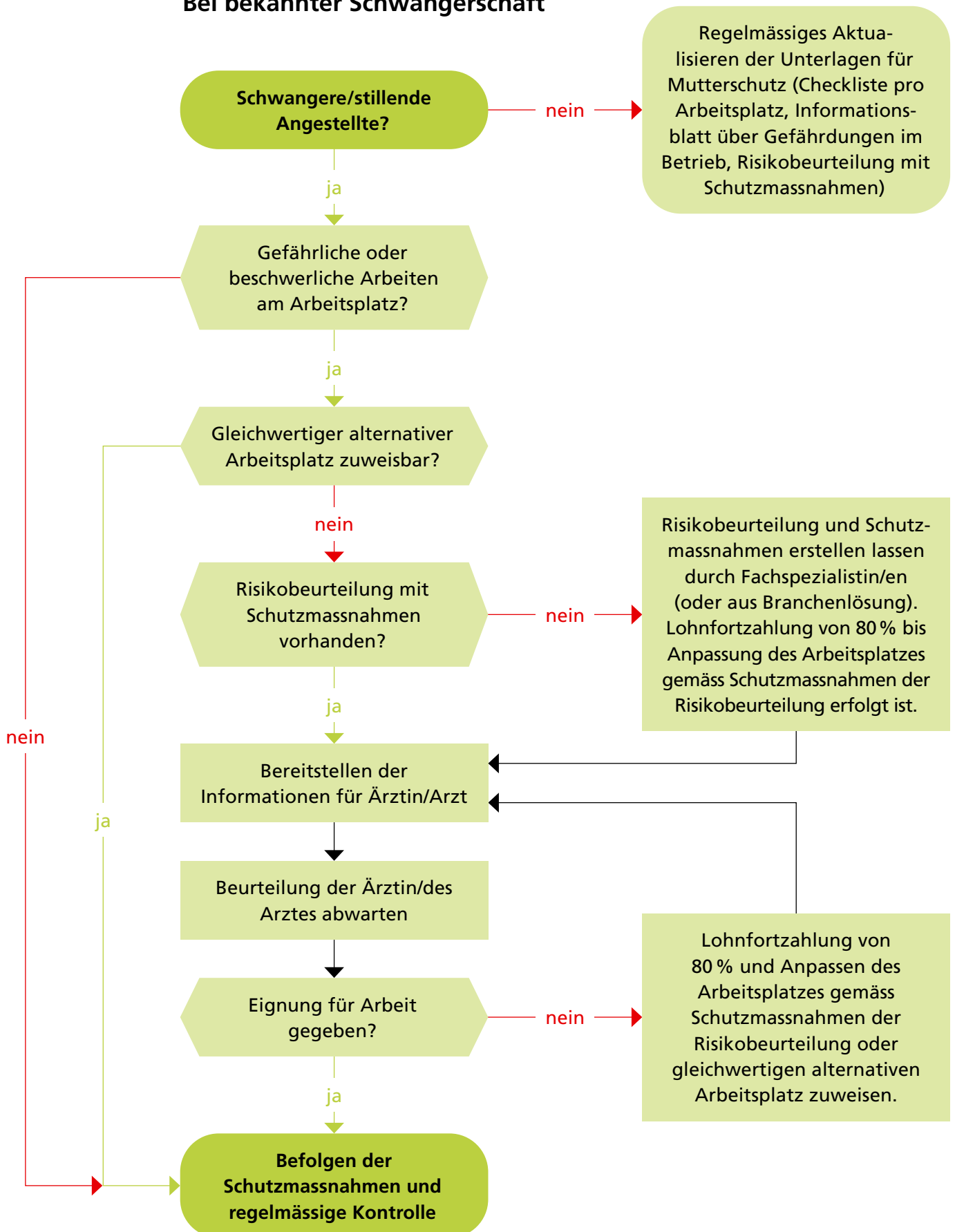
Die Ärztin oder der Arzt, die oder der im Rahmen der Schwangerschaft die Arbeitnehmerin medizinisch betreut (z. B. Gynäkologe resp. Gynäkologin) hält in einem Zeugnis fest, ob eine Beschäftigung am betreffenden Arbeitsplatz vorbehaltlos, nur unter bestimmten Voraussetzungen oder nicht mehr möglich ist. Ein Beschäftigungsverbot enthält in der Regel mindestens einen der vier oben genannten Gründe sowie eine Frist, wie lange es in diesem Betrieb oder Betriebsteil gültig ist. Die Kosten für die entsprechende Untersuchung trägt der Arbeitgeber (Art. 4 Mutterschutzverordnung).

Vorgehen für Mutterschutz im Betrieb

Vor der Schwangerschaft



Bei bekannter Schwangerschaft



Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bei einem Beschäftigungsverbot

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis und wird deswegen nicht von der Krankentaggeldversicherung übernommen. Sofern der Arbeitgeber keine gleichwertige und ungefährliche Arbeit anbieten kann, muss er die Lohnfortzahlung von 80 % des Lohnes selber übernehmen.

Stillen im Betrieb

Grundlagen

Der Nutzen des Stillens und dessen Förderung sind weltweit anerkannt. Stillen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung des Säuglings. Dies aus ernährungstechnischen und immunologischen Gründen, sowie weil es die Mutter-Kind-Beziehung fördert.

Stillenden Müttern sind die Zeiten freizugeben, die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderlich sind. Wenn im Betrieb gestillt wird, muss der Arbeitgeber einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen.


Bezahlte Stillzeiten

Im ersten Lebensjahr des Kindes wird ein Teil der Stillzeit als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 bis zu 7 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten

Empfehlungen für das Stillen im Betrieb

Aufgaben des Arbeitgebers	Empfehlung
In Erfahrung bringen, ob eine Mitarbeiterin bei Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub weiter stillen möchte.	Um die Vorbereitungen zu erleichtern, sollte nach zwei Dritteln der Schwangerschaft bei einem Gespräch zum Thema «Rückkehr zur Arbeit» mit der Mitarbeiterin geklärt werden, wie sie ihre Rückkehr plant.
Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben fördern.	Strukturen schaffen, die Personen mit Erziehungsverantwortung entgegenkommen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Betriebs-Kita).
Bedingungen schaffen, damit das Kind in Ruhe gestillt werden kann.	Einen geeigneten Raum zur Verfügung stellen, in dem die Mutter ungestört stillen oder Milch abpumpen kann (mit Zugang zu fließendem Wasser und einem Kühlschrank zum Aufbewahren der Milch). Ein WC ist kein geeigneter Raum zum Stillen.
Das Gesetz umsetzen, damit die Mutter Pausen zum Stillen oder zum Abpumpen von Muttermilch machen kann.	Mit der Mitarbeiterin über die Einteilung ihrer Pausen sprechen und die Arbeitsbelastung den Pausen entsprechend anpassen. Mit dem restlichen Team darüber reden, wie die Arbeit aufgeteilt wird, solange die Mitarbeiterin stillt.



Diese Zeiten können am Stück oder verteilt bezogen werden. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Dabei gilt die Stillzeit, unabhängig davon, wo gestillt wird, als bezahlte Arbeitszeit. Die stillende Mutter darf der Arbeit auch länger fernbleiben, doch gilt diese zusätzliche Zeit nicht zwingend als Arbeitszeit.

Die vorgesehenen Stillzeiten dürfen nicht an andere gesetzliche Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden. Zudem dürfen sie nicht im Überzeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden.

Weiterführende Informationen

Broschüre «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerin»
www.seco.admin.ch/broschuere-mutterschaft

Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2
www.seco.admin.ch/wegleitung-argv-1-2

Checkliste «Mutterschutz am Arbeitsplatz»
www.seco.admin.ch/checkliste-mutterschutz

Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstabelle)
www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz

Mutterschutzverordnung (ArGV 1; SR 822.111.52).
www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111_52.html

Web
www.seco.admin.ch
www.arbeitsbedingungen.ch
www.iva-ch.ch

SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

3003 Bern

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF