



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
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Foto: Getty Images
Gestaltung: Yellow Werbeagentur AG

Erscheinungsjahr: 2018

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.

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. Gemäss Artikel 63 der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes muss jeder Betrieb mit gefährlichen und/oder beschwerlichen Arbeiten für Mutter oder Kind eine Risikobeurteilung 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 Mangelgeburten 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 vorsätzlich oder fahrlässig missachtet (Art. 59 ArG).



Wichtige Regelungen

Ab Beginn der Schwangerschaft bis Ende Stillzeit:

- Tägliche Arbeitszeit gemäss Arbeitsvertrag, aber höchstens 9 Stunden; keine Überzeit.
- Schwangere dürfen auf blosser 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.
- 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 Pausen von 10 Minuten alle 2 Stunden.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:

- Bei hauptsächlich stehender/gehender Tätigkeit darf die Arbeitnehmerin maximal 4 Stunden pro Tag arbeiten.

Ab dem 8. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:

- Arbeitsverbot zwischen 20.00 und 06.00 Uhr. Kann keine Ersatzarbeit angeboten werden, hat sie dennoch Anspruch auf einen Lohn im Umfang von 80 %.

Nach der Geburt:

- Es besteht ein Arbeitsverbot von 8 Wochen.

Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz

Ein Betrieb mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten muss gemäss Mutterschutzverordnung eine Risikobeurteilung vornehmen. Diese muss durch eine fachlich kompetente Person erfolgen (Art. 63 ArGV 1). Dazu kann der Arbeitgeber zum Beispiel eine Arbeitsärztin bzw. einen Arbeitsarzt oder eine Spezialistin bzw. einen Spezialisten der Arbeitssicherheit (sog. ASA-Spezialisten mit den notwendigen Kenntnissen) beiziehen. 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.

Listen ASA-Spezialisten:
www.ekas.admin.ch



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 (max. 28°C), Kälte (min. -5°C) und erheblicher 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 für die Beurteilung der Eignung der schwangeren Frau oder stillenden Mutter für ihren Arbeitsplatz durch den Arzt/die Ärztin, welche/r die Schwangere betreut. 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 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

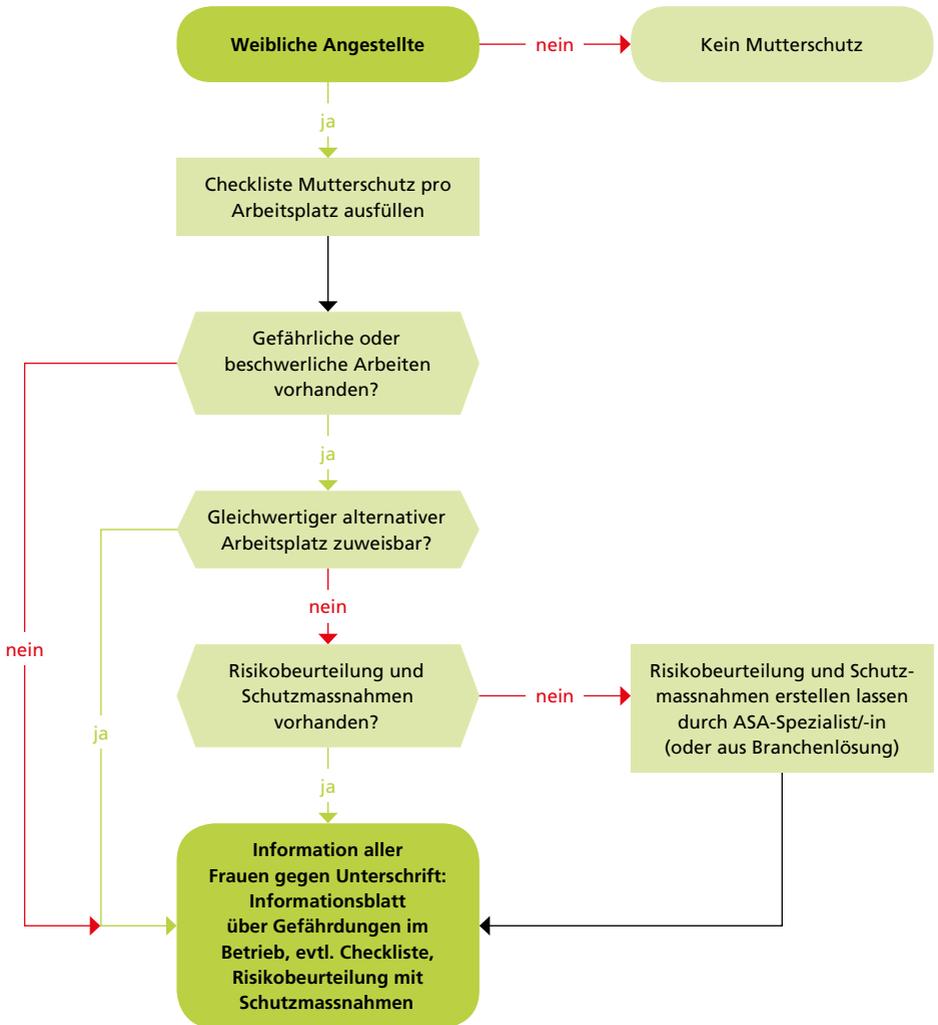
- keine/eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde,
- die nach der Risikobeurteilung erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden,
- die nach der Risikobeurteilung getroffenen Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind, oder
- andere Hinweise auf eine Gefährdung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

Der zuständige Arzt oder die zuständige Ärztin (welche/r die Arbeitnehmerin im Rahmen der Schwangerschaft betreut) 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 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).

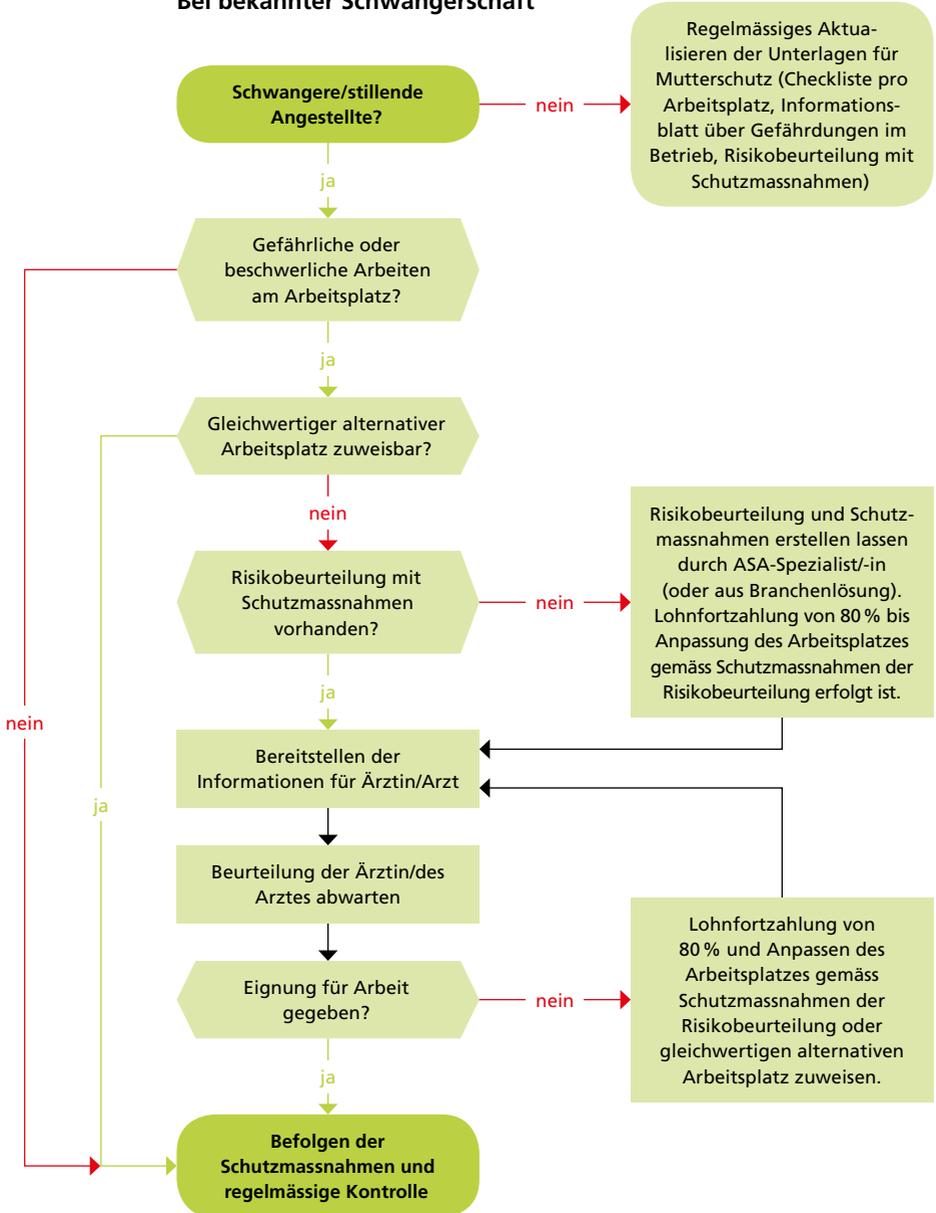
Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis und wird deswegen nicht von der Krankentaggeldversicherung übernommen. Sofern der Arbeitgeber keine gleichwertige und ungefährliche Arbeit anbieten kann, muss er die Lohnfortzahlung von 80 % des Lohnes selber übernehmen.

Vorgehen für Mutterschutz im Betrieb

Vor der Schwangerschaft



Bei bekannter Schwangerschaft



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 – aus ernährungs-technischen 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. 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 zwischen 4 und 7 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten

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. Die stillende Mutter darf der Arbeit auch länger fernbleiben, doch diese zusätzliche Zeit gilt nicht zwingend als Arbeitszeit. Unabhängig davon, wo gestillt wird, gilt die Stillzeit als bezahlte 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.

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).
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.

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
3003 Bern
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

