

Erwerbstätig und schwanger

Ihre Rechte am Arbeitsplatz

Sie müssen aber ein Arztzeugnis vorweisen und die Arbeit wieder aufnehmen, sobald die Betreuung des kranken Kindes organisiert ist. Die Lohnfortzahlung ist gleich geregelt wie bei Ihrer eigenen Erkrankung: sie richtet sich nach der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses (z.B. Berner Skala mit abgestufter Lohnfortzahlung von 3 Wochen bis zu mehreren Monaten). (ArG, Art. 36, OR Art. 324a)

Arbeitsplatz und Familienpflichten

Der Arbeitgeber muss auf Familienpflichten Rücksicht nehmen. Dazu gehören die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen. Wenn Sie Familienpflichten haben,

- dürfen Sie Überzeitarbeit ablehnen,
- können Sie eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden verlangen.

Bei Krankheit Ihres Kindes dürfen Sie oder der Vater bis zu drei Tage

vom Arbeitsplatz fernbleiben. Sie müssen aber ein Arztzeugnis vorweisen und die Arbeit wieder aufnehmen, sobald die Betreuung des kranken Kindes organisiert ist. Die Lohnfortzahlung ist gleich geregelt wie bei Ihrer eigenen Erkrankung: sie richtet sich nach der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses (z.B. Berner Skala mit abgestufter Lohnfortzahlung von 3 Wochen bis zu mehreren Monaten). (ArG, Art. 36, OR Art. 324a)

Wichtige Adressen

Travail.Suisse ist eine Arbeitnehmerdachorganisation, der zwölf Gewerkschaften und Angestelltenverbände angehören. Deren Auftrag ist es, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Als Mitglied können Sie dort Informationen beziehen und sich beraten lassen. Die Liste dieser Verbände ist unter www.travailsuisse.ch abrufbar.

Geburtsvorbereitungskurse, Information zu Schwangerschaft, Entbindung, Stillen: Schweizerischer Hebammenverband, Tel. 031 332 63 40, www.hebamme.ch
Kinderbetreuung zu Hause: Schweizerisches Rotes Kreuz, Nationales Sekretariat der Kantonalverbände, Rainmattstrasse 10, 3001 Bern, Tel. 031 387 71 11, info@redcross.ch
Stillberatung: La Leche League Schweiz, www.stillberatung.ch
Finanzielle Hilfe: Solidaritätsfonds für Mutter und Kind SOFO des Schweiz. Katholischen Frauenbundes, Tel. 041 226 02 27, www.frauenbund.ch
Gesundheitsschutz, Arbeitsinspektion: Eidg. Arbeitsinspektion, Tel. 043 322 21 00, Kantonale Arbeitsinspektorate: www.arbeitsinspektorat.ch



Krankenkasse

Die obligatorische Krankenkasse übernimmt für Sie und Ihr Kind alle medizinischen Kosten, die bei einer normal verlaufenden Schwangerschaft und Geburt anfallen:

- Schwangerschaftskontrollen bei Hebamme, Arzt oder Ärztin
- einmaliger Beitrag von Fr. 100.– für Geburtsvorbereitungskurse
- Geburt und Wochenbett in der allgemeinen Abteilung eines öffentlichen Spitals oder im Geburtshaus

- Kosten der Hebamme im Falle einer Geburt zu Hause
- Hausbesuche durch eine Hebamme bis 10 Tage nach der Geburt
- eine Nachkontrolle 6 Wochen nach der Geburt
- 3 Stillberatungen (KVG Art. 29 Abs. 2, KLV Art. 13-16)

3 Tage für Ihr krankes Kind

Familienzulagen

Sind Sie oder der Vater des Kindes erwerbstätig, haben Sie Anrecht auf eine einmalige Geburtszulage in den Kantonen LU, UR, SZ, FR, SO, VD, VS, NE, GE, JU.

Diese kann zwischen 600 und 1500 Franken betragen.

Die Gewerkschaften helfen Ihnen

Weitere Beratungsstellen

250 Franken für Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren. Bis zum Inkrafttreten des Bundesgesetzes werden je nach Kanton Kinderzulagen von 140 bis 294 Franken ausgezahlt. LU, FR, BS, BL, SH, AR, SG, GR, TG, TI, VD, VS, NE, JU zahlen eine Ausbildungszulage von 180 bis 378 Franken.

Das Schweizer Volk nahm an der Volksabstimmung vom 24.11.2006 die Vereinheitlichung der Familienzulagen an. Sobald die Bestimmung in Kraft tritt (per 1.1.2009), zahlen alle Kantone eine Familienzulage von mindestens 200 Franken pro Kind für Kinder bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens

Kontrollen und Behandlungen werden vergütet

aus der Kasse der Erwerbsersatzordnung (EO) ausbezahlt. (EOG Art. 16f)

Weitergehende Bestimmungen
 Je nach Arbeitgeber oder Kanton haben Sie Anrecht auf weitere Leistungen nach der Geburt. Informieren Sie sich, ob Ihr Arbeitgeber eine Versicherung für einen längeren bezahlten Urlaub abgeschlossen hat oder das Unternehmen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit einer entsprechenden Regelung untersteht.

Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit

Haben Sie Anspruch auf Entschädigung infolge Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität, erhalten Sie ebenfalls während 14 Wochen Erwerbsersatz bei Mutterschaft. (EOV Art. 34 und 30, EOG Art. 16g)

Erwerbsersatz bei Mutterschaft

Sie haben Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub

Einheitlicher Erwerbsersatz bei Mutterschaft
 Alle Arbeitnehmerinnen und alle selbstständig erwerbenden Frauen in der Schweiz, auch diejenigen, die gegen Barlohn im Betrieb ihres Ehemannes mitarbeiten, haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und erhalten während dieser Zeit 80 % ihres Lohnes (maximal Fr. 172.– pro Tag oder Fr. 5160.– pro Monat). Der Höchstbetrag wird mit einem Monatslohn von 6450 Franken erreicht. Der Erwerbsersatz wird

Teilzeit- oder stundenweise Arbeit

Es gelten dieselben Bestimmungen wie oben. Die Höhe des Erwerbsersatzes entspricht dem Beschäftigungsgrad. Bei unregelmässiger Arbeitszeit wird vom Durchschnittseinkommen einer längeren Periode ausgegangen. (EOV Art. 31)

Während dieses Urlaubs haben Sie Anrecht auf 80 % Ihres Lohnes. Wenn Sie möchten, können Sie bis zur 16. Woche nach der Niederkunft bei Ihrem Kind bleiben und müssen nicht arbeiten gehen (ArG Art. 35a, Abs. 3). Die beiden zusätzlichen Wochen sind aber nicht zwingend bezahlt. Muss Ihr neu geborenes Kind länger als 3 Wochen im Spital bleiben, können Sie beantragen, dass die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben wird. (EOG Art. 16c, EOv Art. 24)

Mutterschaftsurlaub

Als Arbeitnehmerin haben Sie Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (98 Tagen) ab dem Tag der Niederkunft, sofern:

- Sie während der 9 Monate unmittelbar vor der Niederkunft bei der AHV versichert waren,
- Sie in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben,
- Ihre Schwangerschaft mindestens 23 Wochen dauerte. (EOG Art. 16b)

Stillen am Arbeitsplatz

Als stillende Mutter haben Sie während des ersten Lebensjahres Ihres Kindes verschiedene Rechte am Arbeitsplatz:

- Sie dürfen keine Überstunden leisten. (ArGV 1 Art. 60 Abs. 1)
- Der Betrieb muss Ihnen einen geeigneten Ruheraum mit Liege zur Verfügung stellen. (ArGV 3 Art. 34)

- Bei gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten, wenn keine geeigneten Schutzmassnahmen getroffen werden können und der Betrieb keinen ungefährlichen gleichwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann, dürfen Sie bei 80 % des Lohnes zu Hause bleiben. (ArGV 1 Art. 62, 64)

Sie können Ihr Kind im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes stillen. Die benötigte Zeit darf weder vor- noch nachgeholt werden. Sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten wie zum Beispiel den Ferientagen abgezogen werden. (ArG Art. 35a, Abs. 2)

Stillen Sie Ihr Kind im Betrieb, so gilt die Stillzeit voll als Arbeitszeit. Gehen Sie zum Stillen nach Hause, so wird die Hälfte als Arbeitszeit angerechnet. (ArGV 1 Art. 60 Abs. 2).

Dauer des bezahlten und unbezahlten Urlaubs

Das Stillen schützt Sie wie die Schwangerschaft

Stillen gilt als Arbeitszeit

Als Schwangere sind Sie geschützt

Bei folgenden Bedingungen haben Sie als Schwangere ein Recht auf besonderen Schutz und entsprechende Massnahmen:

- stehende Tätigkeit, z.B. im Verkauf oder Gastgewerbe
- Heben von Lasten ab 5 kg
- ermüdende Bewegungen und Körperhaltungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie über die Schutzvorschriften bei Schwangerschaft zu informieren. Tut er dies nicht, fragen Sie nach. (ArG Art. 47 Abs. 1, ArGV 1 Art. 69 Abs. 2)
Können Sie aufgrund der Schwangerschaft eine Tätigkeit

Absenzen

Ihre Absenzen gelten als «Krankheit»

Wenn Sie sich während der Schwangerschaft nicht wohl fühlen, dürfen Sie jederzeit zu Hause bleiben oder den Arbeitsplatz verlassen. Der Lohnanspruch ist derselbe wie bei Krankheit. Sind Sie bei Bund, Kanton oder Gemeinde angestellt, wird das öffentliche Personalrecht angewandt. Ansonsten haben Sie, sofern Sie ein Arztzeugnis vorlegen, mindestens Anspruch auf Lohnfort-

- Kälte (unter 15°C), Hitze (ab 28°C), starke Nässe
- giftige Substanzen (z.B. Blei, Quecksilber, Abgase)
- Kontakt mit ansteckenden Krankheiten (z.B. Tuberkulose oder Hepatitis im Spital)
- Lärm, Vibrationen (ArGV 1 Art. 62)

nicht mehr verrichten, muss Ihnen der Arbeitgeber eine andere, gleichwertige Arbeit anbieten. Wenn er dies nicht kann, dürfen Sie bei 80% des Lohnes zu Hause bleiben.

zahlung gemäss Gesetz, das heisst im ersten Anstellungsjahr während drei Wochen und in den folgenden Jahren während einer angemessenen längeren Zeit. Prüfen Sie auf jeden Fall die Regelungen in Ihrem Arbeitsvertrag und erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber nach den für Sie geltenden Bestimmungen. Bei Unklarheiten bezüglich Lohnfortzahlung kontaktieren Sie Ihre Gewerkschaft. (ArG Art. 35a Abs. 2)

Arbeitszeiten

Keine Überstunden während der Schwangerschaft und dem Stillen

Während der Schwangerschaft dürfen Sie keine Überstunden leisten. Das gilt auch für die Zeit nach der Geburt, sofern Sie Ihr Kind stillen. (ArGV 1 Art. 60, Abs. 1)
Wenn Sie nach der Geburt und dem Mutterschaftsurlaub zu einem reduzierten Pensum weiter arbeiten und ihre Arbeitszeiten anders gestalten wollen, sollten

Abend- und Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr abends und 6.00 Uhr morgens sind während der letzten acht Wochen vor dem Geburtstermin für Sie verboten. (ArG Art. 35a, Abs. 4)

Sie können bereits ab Beginn der Schwangerschaft verlangen, nur am Tag arbeiten zu müssen, dies auch ohne Arztzeugnis. (ArG Art. 35b)

Keine Akkord- oder Fließbandarbeit

Akkord- und Fließbandarbeit (taktgebunden) sind nicht zulässig, wenn der Arbeitsrhythmus durch eine Maschine vorgegeben wird. (Mutterschutzverordnung des EVD Art. 15)

Sie mit Ihrem Arbeitgeber über Ihre Absichten sprechen. Zögern Sie nicht, mit ihm zu verhandeln und unterbreiten Sie ihm Ihre Reorganisationsvorschläge und Ideen. Die Neuorganisation der Arbeit nach der Geburt eines Kindes betrifft beide Elternteile und nicht nur die Mutter. Sprechen Sie mit Ihrem Partner darüber!

Falls Ihnen keine vergleichbare Arbeit während des Tages angeboten werden kann, dürfen Sie zu Hause bleiben und erhalten 80 % des Lohnes. (ArG Art. 35 Abs. 3)

Sie haben wie bei der Abend- und Nachtarbeit Anspruch auf eine vergleichbare Ersatzarbeit oder 80 % des Lohnes.

Schützen Sie Ihr Privatleben bei der Anstellung

Ruhezeiten

Höchstens 4 Std. stehend arbeiten ab dem 6. Monat

An Ihrem Arbeitsplatz müssen Sie während der Schwangerschaft die Möglichkeit haben, sich in den Pausen in einem Ruheraum mit Liege hinlegen und ausruhen zu können.

Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat muss zwischen zwei Arbeitstagen ein Unterbruch von

Informationspflicht

Sie sind nicht verpflichtet, Ihren Arbeitgeber sofort über Ihre Schwangerschaft zu informieren. Es empfiehlt sich jedoch, ihn zu einem gewissen Zeitpunkt (im Allgemeinen ab Ende des 3. Monats) über Ihren Zustand aufzuklären, da Ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, Ihre Gesundheit zu schützen. Damit er

Schützen Sie Ihr Privatleben bei der Anstellung

Wenn Sie sich für eine Stelle bewerben, sind Fragen wie: «Sind Sie schwanger?» oder «Möchten Sie in nächster Zeit Kinder haben?» nicht erlaubt. Sie müssen also keine Auskunft geben und haben notfalls das Recht zu lügen.

mindestens zwölf Stunden liegen.

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat müssen Sie höchstens vier Stunden pro Tag stehend arbeiten.

Bei stehenden Tätigkeiten haben Sie alle zwei Stunden Anrecht auf zehn Minuten Pause. (ArGV 1 Art. 61, ArGV 3 Art. 34)

Entlassung, Kündigung

Sie können nicht entlassen werden

Während der ganzen Zeit der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt darf Ihnen der Arbeitgeber nicht kündigen. (OR Art. 336c Abs. 1)

Vorsicht: Dieser Kündigungsschutz gilt nicht für die Probezeit.

Sie können Ihren Vertrag kündigen, auch nach der Geburt

Wenn Sie als Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft kündigen wollen, so können Sie dies unter Einhaltung der Kündigungsfristen jederzeit tun. Vorsicht! Es kann sein, dass der Arbeitgeber den Mutterschaftsurlaub nicht bezahlen möchte und Ihnen rät zu kündigen. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen! (OR Art. 328)

Sie müssen aber antworten, wenn es sich um eine Arbeit handelt, die Sie bei einer Schwangerschaft nicht mehr ausüben könnten: z.B. bei einer Tätigkeit, die körperlich anstrengend ist oder bei der Sie mit giftigen Substanzen zu tun haben.

Sie können nicht entlassen werden

Wenn Sie als Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft kündigen wollen, so können Sie dies unter Einhaltung der Kündigungsfristen jederzeit tun. Vorsicht! Es kann sein, dass der Arbeitgeber den Mutterschaftsurlaub nicht bezahlen möchte und Ihnen rät zu kündigen. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen! (OR Art. 328)

Sie können nicht entlassen werden

Hat Ihnen der Arbeitgeber vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, so wird die Kündigungsfrist mit Beginn der Schwangerschaft unterbrochen und läuft erst 16 Wochen nach der Geburt weiter. (OR Art. 336c Abs. 2)

Wenn Sie nach der Geburt nicht mehr erwerbstätig sein wollen, kündigen Sie erst nach der Geburt. Denn Sie haben das Recht, nach der Geburt bis 16 (14 bezahlte und 2 unbezahlte) Wochen zu Hause zu bleiben (ArG Art. 35a, Abs. 3). Bei einer normalen Kündigungsfrist von maximal drei Monaten bleibt Ihnen also nach der Geburt genügend Zeit.

Travail.Suisse

Travail.Suisse ist eine Dachorganisation der Arbeitnehmenden, die sich unter anderem für die Gleichstellung im Bereich der Arbeit einsetzt, und zwar in Übereinstimmung mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung.

InfoMutterschaft ist eine Kampagne, die Travail.Suisse im Jahr 2000 in Zusammenarbeit mit verschiedenen Frauen- und Integrationsorganisationen lanciert hat. Die am häufigsten gestellten Fragen von schwangeren Frauen zu ihren Rechten am Arbeitsplatz und die dazu gehörigen Antworten sind auf der Website www.travailsuisse.ch verfügbar. Personen, die selber betroffene Frauen beraten, können ab Mitte

Bestellungen

Die vorliegende Broschüre ist in folgenden Sprachen erhältlich:

- Deutsch
- Französisch
- Italienisch
- Englisch

Preis pro Einzelbroschüre: Fr. 4.50
Mengenrabatt möglich.

Die Broschüre ist zu bestellen bei:
Travail.Suisse, Hopfenweg 21, Postfach 5775, 3001 Bern

Inhalt:
Travail.Suisse, Valérie Borioli Sandoz
Hopfenweg 21, PF 5775. 3001 Berne
Tel. 031 370 21 11

Impressum
Leuenberger Werbung und Gestaltung
Chrützacher 4, 3202 Frauenkappelen
Tel. 031 371 60 65

2008 ebenfalls auf der Website

www.travailsuisse.ch zusätzliche, detaillierte Informationen abrufen.

Abkürzungen
ArG Arbeitsgesetz 822.11
ArGV 1 Verordnung 1 zum Erwerbsersatzgesetz 822.111

EOG Erwerbsersatzgesetz 834.1

EOV Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz 834.11

GIG Gleichstellungsgesetz 151.1

KLV Krankenpflege-Leistungsverordnung 832.112.31

KVG Bundesgesetz über die Krankenversicherung 832.10

OR Obligationenrecht 220

Tel. 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Solange der Vorrat reicht, kann die alte Broschüre (Stand 2005) noch in folgenden Sprachen bestellt werden:

- Albanisch
- Bosnisch
- Kroatisch
- Portugiesisch
- Serbisch
- Spanisch
- Tamil
- Türkisch