

Schwangerschaft und Mutterschaft

Dieses Merkblatt enthält die wichtigsten Informationen zum Thema «Schwangerschaft und Mutterschaft». Sie erfahren, worauf Sie achten müssen und wie Sie nach geltendem Recht vorgehen müssen, wenn eine Lernende schwanger ist.



Wird eine Lernende während der Lehre schwanger oder gebärt ein Kind, steht sie unter **besonderem rechtlichem Schutz**. Als Berufsbildner/in sind Sie dafür verantwortlich, dass ihr dieser Schutz gewährt wird. Wichtig ist vor allem:

- Schwangerschaft ist kein Grund, die berufliche Grundbildung aufzugeben. Mit familiärer oder ausserfamiliärer Hilfe ist es den Frauen möglich, ihre Berufslehre trotzdem erfolgreich abzuschliessen.
- Schwangerschaft allein ist kein Auflösungsgrund. Das Erreichen der Lern- und Leistungsziele steht jedoch im Vordergrund, um eine fachgerechte Ausbildung zu gewährleisten.
- Berufsbildner/innen und Arbeitgebende müssen auf die Gesundheit der schwangeren Frau oder Mutter sowie der des Kindes Rücksicht nehmen (Kurzpausen, leichte Arbeit etc.).
- Die schwangere oder stillende Lernende hat ein Recht auf Tages- statt Abend- und Nachtarbeit.
- Für das Stillen muss die erforderliche Zeit gewährt werden.
- Die Lohnzahlung erfolgt bei Arbeitsunfähigkeit wie im Falle einer Krankheit.
- Die Lernende hat Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (nach Erwerbsersatzgesetz, EOG).
- Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten dürfen nur ausgeführt werden, wenn durch fachlich kompetente Personen Schutzmassnahmen definiert werden.

.....

Rechtliche Situation

Verschiedene Gesetze schützen die Lernende während ihrer Schwangerschaft, aber auch während der Zeit als Wöchnerin oder stillende Mutter.

Arbeitsgesetz und dazugehörige Vollzugsverordnungen (ArG Art. 35 ff.)

Dieses Gesetz schützt die Gesundheit von Schwangeren, von (ungeborenen) Kindern, von Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Es beschreibt die Voraussetzungen für die Beschäftigung. Allerdings erfasst das Arbeitsgesetz nicht alle Betriebe und somit nicht alle Arbeitnehmerinnen. Betriebe, die davon ausgeschlossen sind, werden in ArG Art. 1-4 genannt.

Damit Sie sicher sind, was für Ihren Betrieb gilt, fragen Sie beim kantonalen Arbeitsinspektorat nach. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften sind zwingend. Diese werden von Amtes wegen durch die kantonalen und eidgenössischen Arbeitsinspektorate kontrolliert und durchgesetzt. Lernende und Arbeitnehmende können bei diesen Behörden nötigenfalls Anzeige erstatten, wenn der Betrieb die arbeitsrechtlichen Vorgaben nicht einhält.

Obligationenrecht (OR Art. 344 ff.)

Dieses Gesetz schützt Schwangere und Wöchnerinnen vorwiegend aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten (Lohnfortzahlung) sowie bei Kündigung. Es gilt für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse einschliesslich des Lehrverhältnisses. Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst sind in der Regel nicht durch das Obligationenrecht (OR), sondern durch Sondergesetze geschützt. Streitfälle über die Anwendung dieser Vorschriften werden durch das Zivil- oder Arbeitsgericht entschieden.

Erwerbsersatzgesetz und dazugehörige Verordnungen (EOG Art. 16b ff. und EOV Art. 23 ff.)

Berufstätige Frauen werden bei Mutterschaft (Schwangerschaft, Niederkunft und Erholungszeit) während 14 Wochen entschädigt.

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen haben grundsätzlich alle Frauen, die in den neun Monaten vor Geburt des Kindes obligatorisch bei der AHV versichert gewesen sind und während dieser Zeit mindestens fünf Monate gearbeitet haben.

Gleichstellungsgesetz (GlG)

Dieses Gesetz verbietet die Diskriminierung der Frauen, namentlich wenn eine bestehende, zukünftige oder in der Vergangenheit liegende Schwangerschaft vorliegt.

.....

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Die Lernende begleiten

Begleiten Sie die Lernende und zeigen Sie Verständnis für ihre Situation. Der Umstand, dass sie Mutter wird, wird ihr Leben entscheidend verändern. Haben Sie Geduld und bringen Sie Verständnis für allfällige Ängste auf. Machen Sie deutlich, dass die Lernende sich jederzeit bei Ihnen melden darf. Wenn Ihre Lernende schwanger ist und ein erfolgreicher Abschluss der beruflichen Grundbildung gefährdet ist, informieren Sie sich beim kantonalen Berufsbildungsamt über das weitere Vorgehen.

Den rechtlichen Schutz umsetzen

Ihre wichtigste Aufgabe als Berufsbildner/in ist es, die Lernende so zu schützen, wie es das Gesetz verlangt und wie es sich aus dem Verlauf der Schwangerschaft und des Wochenbetts ergibt. Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett verlaufen sehr individuell. Viele Fragen tauchen erst in der konkreten Situation auf.

Während der Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft reagieren Frauen empfindlicher auf Schädigungen und Anstrengungen am Arbeitsplatz.

Gefährliche Arbeiten (Röntgenstrahlen, chemische Stoffe, biologische Faktoren etc.) sind – ohne Umsetzung der durch fachlich kompetente Personen definierten Schutzmassnahmen – ebenso verboten wie beschwerliche Arbeiten (schwere Lasten, unangepasste Arbeitszeiten etc.) (ArG Art. 35 Abs. 1, ArGV 1 Art. 62, Mutterschutzverordnung).

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit haben schwangere Frauen Anrecht auf längere Ruhezeiten und längere oder häufigere Pausen (ArGV 1 Art. 61).

Bis zum siebten Monat kann eine schwangere Frau, die zwischen 20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden (ArG Art. 35b Abs. 1). Ab der achten Woche vor der Geburt darf eine schwangere Lernende zwischen 20 und 6 Uhr nicht mehr beschäftigt werden (ArG Art. 35a Abs. 4).

Eine schwangere Frau darf nach einfacher Meldung von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen (ArG Art. 35a Abs. 2). Der Lohn ist jedoch nicht geschuldet, wenn kein Arztzeugnis vorliegt.

Nach der Geburt

Auch kurz nach der Geburt reagiert die Frau empfindlicher auf Schädigungen und Anstrengungen am Arbeitsplatz.

Die Lernende hat nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (OR Art. 329 f).

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Geburt ihres Kindes nicht beschäftigt werden (ArG Art. 35 a Abs. 3). Nach Ablauf des Beschäftigungsverbots müssen stillende Mütter ihr Einverständnis zur Beschäftigung geben.

Wenn eine junge Frau in den ersten Monaten nach der Geburt ihres Kindes nicht voll leistungsfähig ist, kann sie das durch ein Arztzeugnis bestätigen lassen. Sie darf dann nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (ArGV 1 Art. 64 Abs. 2).

Abend- und Nachtarbeit darf von der jungen Mutter bis zur 16. Woche abgelehnt werden (ArG Art. 35b).

Während der Stillzeit

Solange eine Mutter ihr Kind stillt, darf sie – ohne Umsetzung der durch fachlich kompetente Personen definierten Schutzmassnahmen – weder gefährliche noch beschwerliche Arbeiten verrichten (ArG Art. 35 Abs. 2, Mutterschaftsverordnung).

Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit zu geben (ArG Art. 35a Abs. 2). Im ersten Lebensjahr gilt: Stillende Mütter, die bis zu 4 Stunden täglich arbeiten, haben Anspruch auf

mindestens 30 Minuten Stillzeit. Bei höheren Pensen steigt dieser Anspruch: Bis 7 Stunden Arbeitszeit auf mindestens 60 Minuten und auf mindestens 90 Minuten für noch höhere Pensen (ArGV 1 Art. 60 Abs. 2). Die Stillzeiten können am Stück oder verteilt bezogen werden. Sollte das Kind längere Stillzeiten benötigen, darf die stillende Mutter der Arbeit auch länger fernbleiben; diese Zeit gilt dann nicht mehr als Arbeitszeit (siehe auch ArG Art. 35a).

Krankheit des Kindes

Wenn ein Kind erkrankt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Eltern auf Vorlage eines ärztlichen Attests bis zu **drei Tage pro Krankheitsfall** freizugeben, um das Kind zu betreuen. Diese Zeit gilt als Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit; der Lohn muss weiterhin ausbezahlt werden, sofern der Anspruch noch nicht ausgeschöpft ist. Sowohl die Mutter als auch der Vater können diesen Anspruch geltend machen. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach OR Art. 324a. Diese variiert je nach Anzahl Beschäftigungsjahre der Schwangeren und Versicherung des Arbeitgebers.

Auflösung des Lehrverhältnisses

Wenn immer möglich, sollte alles Mögliche getan und ausgeschöpft werden, damit die berufliche Grundbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Obwohl eine Schwangerschaft grundsätzlich keinen Auflösungsgrund darstellt, kann ein Lehrvertrag in Ausnahmen aufgelöst werden – dies insbesondere, wenn die Lern- und Leistungsziele in der vorgesehenen Zeit nicht erreicht werden können. In der Regel dürfte die Auflösung über eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen der Lernenden und dem Lehrbetrieb mit dem Berufsbildungsamt erfolgen.

Diskriminierungsverbot

Es ist verboten, schwangere Frauen, Wöchnerinnen oder (stillende) Mütter, zu diskriminieren (Lohn, Kündigung, Nicht-Einstellen usw.) (GlG Art. 3 Abs. 1, Art. 5, 6 und 8).

Folgen einer Lehrvertragsauflösung

Kündigt eine schwangere Lernende, hat sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Anspruch auf diese Leistung haben nur Personen, die vermittlungsfähig sind.

Ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht, wenn die Lernende eine zwölfmonatige Beitragszeit innerhalb der letzten zwei Jahre aufweist (d.h. 12 Monate gearbeitet hat) oder während mehr als zwölf Monaten nicht in einem Arbeitsverhältnis stand, weil sie von der Erfüllung der Beitragszeit befreit war. Ist die Lernende infolge ihrer Schwangerschaft krankgeschrieben, so hat sie lediglich für 30 Tage Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

Nach diesen 30 Tagen entfällt ein Anspruch auf Taggelder, es sei denn, die versicherte Person ist arbeitsfähig. Bei einer Arbeitsfähigkeit zwischen 50 und 75 Prozent wird weiterhin ein halbes Taggeld ausgerichtet, darüber ein volles Taggeld. Nach der Geburt wird das bereits laufende Arbeitslosentaggeld durch die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung abgelöst. Die Mutterschaftsentschädigung wird auch bei Krankheit entrichtet. Erwerbslose Frauen müssen den Anspruch bei ihrer Ausgleichskasse selber geltend machen.

Fairness lohnt sich

Wenn sich ein Lehrbetrieb für eine junge Frau einsetzt, die während der beruflichen Grundbildung schwanger wird oder ein Kind gebärt, wird das Image eines Betriebs nach innen und ausen gestärkt. Es lohnt sich, schwangere Frauen oder Mütter fair zu behandeln und sie auf dem Weg zum Lehrabschluss zu unterstützen. Für die junge Frau ist es wichtig, die berufliche Grundbildung trotz Schwangerschaft und Mutterschaft abzuschliessen, um später im Berufsleben gute Chancen zu haben.



Rechtsgrundlagen

OR Art. 324a Abs. 3, Art. 329f, Art. 336c Abs. 1 Bst c, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ArG Art. 35 bis 35b, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

ArGV 1 Art. 60 bis 65, (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111)

Mutterschutzverordnung, (vom 20. März 2001, SR 822.11.52)

Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung, SR 822.115.4

EOG Art. 16b ff., Erwerbsersatzgesetz (Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, SR 834.1)

EOV Art. 23 ff., (Verordnung vom 24. November zum Erwerbsgesetz, SR 834.11)

GlG Art. 3 Abs. 1, Art. 5, 6 und 8, Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, SR 151.1)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → fedlex.admin.ch)

Wichtige Links

→ berufsbildung.ch/adressen

Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ berufsbildung.ch/lexikon

Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ bsv.admin.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen. Aktuelle Informationen zum Thema Erwerbsersatzordnung und zum bezahlten Mutterschaftsurlaub.

→ equality.ch

Schweizerische Konferenz der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten. Zugang zu den kantonalen oder lokalen Gleichstellungsbüros, die Informationen und z.T. Beratungen anbieten.

→ gewerkschaftsjugend.ch

Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Rechte von Lernenden von A bis Z.

→ iva-ch.ch

Aktuelle Informationen über das Arbeitsgesetz.

→ muetterberatung.ch

Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung (sf-mvb)
Auskünfte werden in der Regel nur an Verbandsmitglieder erteilt.

.....

 Weiterführende Literatur

→ seco.admin.ch

Direktion für Arbeit, Arbeitsbedingungen, Broschüre Mutterschutz
Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis, 2024,
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Erarbeitet mit der Broschüre: Mutterschutz – Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis (SECO) → seco.admin.ch

Ausgabe April 2025

Dieses und weitere Merkblätter finden Sie unter:

→ berufsbildung.ch/merkblaetter
