Schwangerschaft und Mutterschaft

Wird eine lernende Person während einer beruflichen Grundbildung schwanger oder gebärt ein Kind, steht sie unter besonderem rechtlichen Schutz. Als Berufsbildner/in sind Sie dafür verantwortlich, dass ihr dieser Schutz gewährt wird. Wichtig ist vor allem:

Wenn eine lernende Person schwanger wird, ist das kein Grund die berufliche Grundbildung aufzugeben. Mit familiärer oder ausserfamiliärer Hilfe ist es den jungen Frauen möglich, trotzdem erfolgreich eine Berufslehre zu absolvieren.

Die Schwangerschaft allein ist kein Kündigungsgrund.

Berufsbildner/innen und Arbeitgebende müssen auf die Gesundheit der schwangeren Frau oder Mutter sowie jener des Kindes Rücksicht nehmen (Kurzpausen, leichte Arbeit).

Die schwangere Lernende oder Mutter hat ein Recht auf Tages- statt Abendarbeit.

Für das Stillen muss die erforderliche Zeit gewährt werden.

Die Lohnzahlung erfolgt bei Arbeitsunfähigkeit wie im Falle einer Krankheit.

Die lernende Person hat Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (nach Erwerbsersatzgesetz, EOG).

Das Merkblatt «Mutterschaft und Schwangerschaft» enthält die wichtigsten Informationen zum Thema. In geraffter Form erfahren Sie, was wichtig ist, wie Sie nach geltendem Recht vorgehen müssen, welche Präventionsmassnahmen Sie ergreifen und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Rechtliche Situation

Verschiedene Gesetze schützen die lernende Person während der 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, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Es beschreibt die Voraussetzungen, unter denen sie beschäftigt werden dürfen. Allerdings erfasst das Arbeitsgesetz nicht alle Betriebe und somit nicht alle Arbeitnehmerinnen (ArG Art. 1-4).

Ausgeschlossen sind z.B. folgende Betriebe und Arbeitnehmende: landwirtschaftliche Betriebe, Verkehrsbetriebe, private Haushalte und Heimarbeiterinnen.

Andere sind nur den Vorschriften über den Gesundheitsschutz unterstellt, z.B. alle öffentlichen Verwaltungen.

Damit Sie sicher sind, was für Ihren Betrieb gilt, fragen Sie beim kantonalen Arbeitsinspektorat nach. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften sind zwingend. Sie werden von Amtes wegen durch die kantonalen und eidgenössischen Arbeitsinspektorate kontrolliert und durchgesetzt. Jede Lernende und Arbeitnehmerin kann diesen Behörden Anzeige erstatten.

Obligationenrecht (OR Art. 319 ff.)

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

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

Seit dem 1. Juli 2005 wird auch der Lohnausfall berufstätiger Frauen bei Mutterschaft entschädigt.

Gleichstellungsgesetz (GlG).

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

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Die lernende Person begleiten

Begleiten Sie die lernende Person 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. Kommunizieren Sie, dass sie sich jederzeit bei Ihnen melden darf. Wenn wegen der Mutterschaft ein erfolgreicher Abschluss der beruflichen Grundbildung gefährdet ist, können Sie beim zuständigen Berufsbildungsamt eine Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen.

Den rechtlichen Schutz umsetzen

Ihre wichtigste Aufgabe als Berufsbildner/in ist es, die lernende Person so zu schützen, wie es das Gesetz verlangt und wie es sich aus dem Verlauf der Schwangerschaft und des Wochenbetts ergibt. Die wichtigsten Regelungen werden unten kurz aufgeführt. Der Verlauf einer Schwangerschaft sowie die Geburt und das Wochenbett gestalten sich sehr individuell, weshalb viele Fragen erst in einzelnen Fällen auftauchen. Für eine vertiefte Auseinandersetzung empfehlen wir deshalb die Broschüre: Mutterschaft, Schutz der Arbeitnehmerinnen (siehe Literaturangaben).

Während der Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft reagiert die Frau empfindlicher auf Schädigungen und Anstrengungen, die im Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen.

Gefährliche Arbeiten (Röntgenstrahlen, chemische Stoffe oder biologische Faktoren) sind ebenso verboten wie beschwerliche Arbeiten (schwere Lasten, unangepasste Arbeitszeiten), (ArG Art. 35 Abs. 1, ArGV 1 Art. 62).

Schwangere Frauen haben das Anrecht auf grössere Ruhezeiten und längere oder häufigere Pausen (ArGV 1 Art. 61).

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

Eine schwangere Frau darf auf blosse Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen (ArG Art. 35a Abs. 2). Der Lohn ist jedoch nicht immer geschuldet, vor allem, wenn kein Arztzeugnis vorliegt.

Nach der Geburt
Auch kurz nach der Geburt reagiert die Frau empfindlicher auf Schädigungen und Anstrengungen, die im Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen.

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

Beschäftigungsverbot: 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 und dies durch ein Arztzeugnis bestätigt wird, so darf sie 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 weder gefährliche noch beschwerliche Arbeiten verrichten (ArG Art. 35 Abs. 1).

Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben (ArG Art. 35a Abs. 2). Im ersten Lebensjahr gilt Folgendes: die Mutter stillt im Unternehmen: die gesamte Zeit gilt als Arbeitszeit; die Mutter verlässt den Arbeitsplatz zum Stillen: die Hälfte der Abwesenheit gilt als Arbeitszeit (ArGV 1 Art. 60 Abs. 2).

Kündigung
Im Unterschied zum Einzelarbeitsvertrag darf der Lehrvertrag – als befristeter Arbeitsvertrag – nicht gekündigt werden. Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber weder während der Schwangerschaft noch in den 16 Wochen nach der Niederkunft kündigen (OR Art. 336c Abs. 1 Bst c). Das Kündigungsverbot ist nur für den Arbeitgeber gültig. Die Arbeitnehmerin darf im Rahmen der vertraglichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen jederzeit kündigen. Eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen ist möglich. Zudem darf auch im gegenseitigen Einvernehmen das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden.

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

Sonderfälle
Obwohl eine Schwangerschaft grundsätzlich kein Kündigungsgrund darstellt, kann es ausnahmsweise vorkommen, dass ein Lehrvertrag aufgelöst wird. Dies insbesondere, wenn die Lernende sich vorerst um ihre Familie kümmern und die berufliche Grundbildung erst in einem späteren Zeitpunkt beenden will. Möglicherweise liegt auch ein Grund zur Auflösung vor, weil die Lernziele nicht in der vorgesehenen Zeit erreicht werden können und der Lehrbetrieb sich ausserstande sieht, die Lehrzeit zu verlängern. Hier stellt sich die Frage, welche Ansprüche die Lernende gegenüber den Sozialversicherungen stellen kann:

Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung kann gestellt werden, wenn die Lernende unter anderem innerhalb der letzten zwei Jahre eine zwölfmonatige Beitragszeit aufweist (d.h. 12 Monate gearbeitet hat) oder aber 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 fällt ein Anspruch auf Taggelder dahin, es sei denn, die versicherte Person ist zu mindestens 50 bzw. 75 Prozent arbeitsfähig. In diesen Fällen wird weiterhin ein halbes bzw. ein volles Taggeld ausgerichtet.

Nach der Geburt wird das bereits laufende Arbeitslosentaggeld durch die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung abgelöst. Die Mutterschaftsentschädigung wird auch bei einer allfälligen Krankheit entrichtet. Erwerbslose Frauen müssen den Anspruch bei ihrer Ausgleichskasse selbst geltend machen.

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung 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.

Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung

Setzt sich ein Lehrbetrieb für eine junge Frau ein, die während der beruflichen Grundbildung schwanger wird oder ein Kind gebärt, behandelt er sie fair und hilft ihr, den Abschluss der beruflichen Grundbildung zu erreichen, wird das Image eines Betriebs nach innen und aussen gestärkt. Für die junge Frau ist es wichtig, die berufliche Grundbildung trotz ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft abschliessen zu können, 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)

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: *www.admin.ch/gov/de*)

Wichtige Fachstellen

www.afb.berufsbildung.ch
Kantonale Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen. Vermitteln Adressen von Fachstellen.

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

www.bsv.admin.ch (Themen > EO/Mutterschaft/Beratung FAQ)
Bundesamt für Sozialversicherungen. Aktuelle Informationen zum Thema Erwerbsersatzordnung und zum bezahlten Mutterschaftsurlaub.

www.iva-ch.ch
Aktuelle Informationen über das Arbeitsgesetz.

www.muetterberatung.ch
Gemeinsamer Webauftritt

- der Mütter- und Väterberatung (MVB)
- des Arbeitgeberverbands Mütter- und Väterberatung der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein (AG-VM)
- des Schweizerischen Verbands der Mütterberaterinnen (SVM)

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften
Erteilen Auskünfte, in der Regel ausschliesslich an Verbandsmitglieder.

Literatur

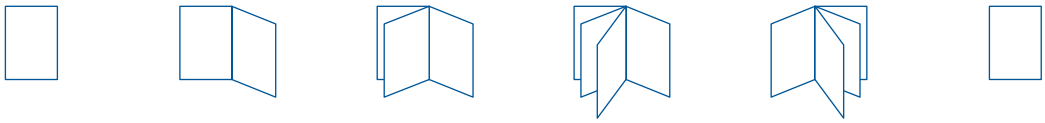
SDBB. *Lexikon der Berufsbildung.*
Bern : SDBB Verlag, 2013. 224 S. ISBN 978-3-03753-064-1.
online mit Sprachwechsel unter *www.lex.berufsbildung.ch*
Bezugsquelle SDBB:
SDBB Vertrieb, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, Tel. 0848 999 001, Fax 031 320 29 38
vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch

Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. *„Ich kenne meine Rechte" : Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z.* Bern : 2010.
www.gewerkschaftsjugend.ch (Lehrlingsrechte)

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). *Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen.*
Bern : 2014. *www.seco.admin.ch* (Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren)

Quelle

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). *Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen.*
Bern : 2014. *www.seco.admin.ch* (Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren)



dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	**www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf**
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz	www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf
Depression und Suizidgefährdung	www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	**www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf**
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 208
Schwangerschaft und Mutterschaft
www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2015

© SDBB Bern
Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern für nicht kommerzielle Zwecke – mit entsprechender Quellenangabe – erlaubt.

SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach 583 | 3000 Bern 7
Telefon 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch