

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

1 Hat der mich behandelnde Arzt Zugang zum Ergebnis der Risiko-beurteilung? Art. 2 und 3 Mutterschutzverordnung (s. S. 9, Bst. b)

Ja. Für Ihren Arzt sind diese Informationen notwendig, um Ihre Eignung zur Ausübung Ihrer Berufstätigkeit festzustellen. Er ist derjenige, der Ihren Gesundheitszustand zu beurteilen hat.

2 Ich bin schwanger. Gemäss der Risikobeurteilung stellt meine Arbeit Gefahren für meine Gesundheit und die meines Kindes dar, und es können keine Schutzmassnahmen getroffen werden, um das Risiko zu bewältigen. Was kann ich tun? Art. 35 ArG; Art. 64 ArGV 1 (s. S. 10, Bst. d)

Ihr Arbeitgeber muss Sie an eine gleichwertige, aber für Sie gefahrlose Stelle versetzen. Wenn das nicht möglich ist, haben Sie das Recht, daheim zu bleiben und Anspruch auf 80% Ihres Lohnes bis zur Niederkunft.

3 Ich bin schwanger und arbeitete in der Nacht. Da mir mein Arbeitgeber keine Tagesarbeit anbieten konnte, bin ich einen Monat zu Hause geblieben, wobei ich 80% des Lohnes erhielt. Jetzt arbeite ich am Tag, bin aber krank geworden. Darf mir der Arbeitgeber für die Dauer der Krankheit keinen Lohn bezahlen, weil er schon 80% des Lohnes für einen Monat bezahlt hat? Art. 35b ArG; Art. 324a OR (s. S. 10, Bst. d)

Nein. Die Lohnzahlung von 80% für die nicht angebotene Tagesarbeit ist unabhängig von der Lohnfortzahlung während Krankheit oder anderer unverschuldeter Arbeitsverhinderungen. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen für die Dauer der Krankheit – sofern keine Taggeldversicherung besteht, nach der anwendbaren Skala – den Lohn bezahlen.

4 Ich bin schwanger. Ich arbeite in der Uhrenindustrie, wo ich Qualitäts-Kontrollen durchführe. Mein Arbeitsplatz liegt neben sehr lärmigen Maschinen. Ich habe mich bei meinem Arbeitgeber beklagt, der mir Ohrstöpsel zur Verfügung gestellt hat. Reicht das aus? Art. 11 Mutterschutzverordnung; Art. 35 ArG ; Art. 64 ArGV 1 (s. S. 9 und 10, Bst. a, b und d)

Nein. Die Ohrstöpsel schützen nur Sie, nicht Ihr Kind. Wenn der Lärmpegel 85 dB(A) erreicht oder überschreitet, ist dies gefährlich für Ihr Kind. Um die Situation einzuschätzen, muss eine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Wenn es sich erweisen würde, dass der Grenzwert von 85 dB(A) erreicht wäre, müsste Sie Ihr Arbeitgeber an einen weniger

lärmigen Arbeitsplatz verlegen. Wenn das nicht möglich ist, können Sie heimgehen und haben Anspruch auf 80% Ihres Lohnes.

5 Ich bin schwanger. Im Rahmen meiner Arbeit atme ich während des ganzen Tages Autoabgase ein. Ich mache mir Sorgen wegen meines ungeborenen Kindes. Sind diese gerechtfertigt? Art. 13 Mutterschutzverordnung; Art. 35 ArG ; Art. 64 ArGV 1 (s. S. 9 und 10, Bst. a, b und d)

Abgase enthalten unter anderem Kohlenmonoxyd (CO). Dieses Gas gilt als besonders gefährlich für Mutter und Kind. Frauen im gebärfähigen Alter sollten vom Arbeitgeber über diese Gefahr aufgeklärt werden; schwangere Frauen und stillende Mütter sollten nicht an solchen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Ihr Arbeitgeber muss Sie unverzüglich versetzen. Wenn das nicht möglich ist, können Sie nach Hause gehen und haben Anspruch auf 80% Ihres Lohnes.

6 Ich bin schwanger. An manchen Tagen fühle ich mich wirklich müde. Ich hätte es dann nötig, mich auszuruhen. Ist dies möglich? Art. 35a ArG; Art 34 ArGV 3 (s. S. 9, Bst. a, und S.18 ff.)

Ja, Sie können die Arbeit verlassen oder sich davon dispensieren lassen, wenn Sie das Bedürfnis verspüren. Aber Achtung, für diese Abwesenheitszeiten erhalten Sie nicht unbedingt einen Lohn ausbezahlt. Die Abwesenheitszeiten sind bezahlt, wenn Sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen und Ihren Lohnanspruch im Falle der Arbeitsverhinderung noch nicht ausgeschöpft haben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Sie die Möglichkeit haben müssen, sich an einem geeigneten Ort, eventuell in einem gesonderten Raum, an Ihrem Arbeitsplatz hinzulegen und auszuruhen.

7 Ich bin schwanger. Mein Arbeitsvertrag sieht vor, dass ich 40 Stunden pro Woche arbeite. Momentan hat es viel Arbeit und alle müssen Überstunden leisten. Ich auch? Art. 60 ArGV 1 (s. S. 12, Bst. c)

Nein. Ihr Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass Sie nicht über die Zeit hinaus arbeiten, die im Vertrag vereinbart wurde. In Ihrem Fall nicht mehr als 40 Stunden pro Woche und auf keinen Fall mehr als neun Stunden pro Tag.

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

8 *Ich bin schwanger. Ich verrichte in der Regel Schichtarbeit, darunter auch Nachtschichten. In meinem Zustand kann ich meine Müdigkeit nicht mehr managen. Was kann ich tun?* Art. 35a und 35b ArG (s. S. 10, Bst. c und d, sowie S. 20, Bst. b)

8 Wochen vor der Niederkunft dürfen schwangere Frauen nicht zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten. Während der ganzen Schwangerschaft und von der 8. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine gleichwertige Tagesarbeit anbieten. Sie können dann wählen, ob Sie weiter Nachtarbeit verrichten wollen oder die angebotene Tagesarbeit annehmen. Falls eine gleichwertige Tagesarbeit nicht möglich ist, haben Sie Anspruch auf 80% Ihres Lohnes, falls Sie nicht in der Nacht arbeiten wollen oder können.

9 *Ich bin schwanger und arbeite als Sekretärin. Ich empfinde meine Arbeit als beschwerlich, weil ich den ganzen Tag sitze und viel zu tun habe. Mein Arbeitgeber erlaubt mir nicht, zu Hause zu bleiben, weil er meine Arbeit als nicht beschwerlich betrachtet. Ich habe kein ärztliches Zeugnis. Was ist davon zu halten?* Art. 35a ArG (s. S. 12, Bst. a und b, sowie S. 22 ff.)

Wenn Sie es verlangen, können Sie von der Arbeit befreit werden. Ohne ärztliches Zeugnis und ohne Feststellung, dass Ihre Arbeit objektiv beschwerlich ist, hat der Arbeitgeber keine Verpflichtung, den Lohn zu zahlen. Ein solcher unbezahlter Urlaub könnte Konsequenzen betreffend den Betrag der Mutterschaftsentschädigung haben, weil sich diese anhand des durchschnittlichen Einkommens berechnet, das vor der Niederkunft erzielt wird.

10 *Ich bin schwanger. Bin ich verpflichtet, es meinem Arbeitgeber mitzuteilen?*

Es verpflichtet Sie nichts dazu. Je früher Sie jedoch Ihren Zustand ankündigen, desto eher kann Ihr Arbeitgeber die nötigen Vorkehrungen treffen, um Ihren Arbeitsplatz entsprechend einzurichten und Sie somit auch besser zu schützen. Seien Sie sich bewusst, dass beispielsweise gewisse chemische Produkte vor allem ganz zu Beginn der Schwangerschaft besonders schädigend sind.



Häufig gestellte Fragen (FAQ)

11 *Ich habe meinem Arbeitgeber die Schwangerschaft angekündigt und er hat mich vor die Tür gestellt... Art. 336c OR (s. S. 24 f.)*

Wenn Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und nicht mehr in der Probezeit sind, ist es dem Arbeitgeber verboten, Sie während der Schwangerschaft und während der 16 Wochen nach der Niederkunft zu entlassen. Die Kündigung ist nichtig. Um jedes Risiko zu vermeiden, Ihren Lohnanspruch zu verlieren, sollten Sie so schnell als möglich, vorzugsweise schriftlich, Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie bereit sind, weiter zu arbeiten oder Ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

12 *Ich habe gerade geboren und will meine Arbeit sofort wieder aufnehmen. Ist das möglich? Art. 35a ArG (s. S. 18)*

Nein, es ist Ihrem Arbeitgeber verboten, Sie während 8 Wochen nach der Niederkunft zu beschäftigen. Hingegen können Sie nach diesen 8 Wochen zur Arbeit zurückkehren, damit verlieren Sie aber Ihren Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

13 *Mein Kind ist geboren, und ich habe nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder zu arbeiten begonnen. Das Kind ist aber oft krank, und die Krippe weigert sich dann, es zu betreuen. Was kann ich tun?*

Art. 36 ArG; Art. 324a OR

Auf Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses für das Kind, muss der Arbeitgeber Ihnen (oder dem Vater) die erforderliche Zeit für die Betreuung Ihres Kindes (bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall) freigeben. Die Krankheit eines Angehörigen gilt wie eine unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung, und der Lohn muss Ihnen daher bezahlt werden, wenn Ihre diesbezüglichen Ansprüche nicht schon ausgeschöpft sind.

14 *Ich bin schwanger und arbeite bei meinem jetzigen Arbeitgeber seit dem 1. Juli 2004. Am 15. Juni 2005 habe ich ein ärztliches Zeugnis vorgewiesen, das attestiert, dass ich wegen meiner Schwangerschaft bis zur Geburt liegen muss. Ich habe am 15. August 2005 entbunden. Was ist bezüglich der Ansprüche vor der Niederkunft? Art. 324a OR (s. S. 12 ff.)*

Im ersten Dienstjahr (vom 1. Juli 2004 bis zum 30. Juni 2005) haben Sie Anspruch auf den Lohn für drei Wochen. Am 1. Juli 2005 sind Sie ins zweite



Häufig gestellte Fragen (FAQ)

Dienstjahr eingetreten und haben ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf einen Monatslohn gemäss der Berner Skala (Annahme: Arbeitsort im Kanton Bern). Ihr Arbeitgeber muss Ihnen also Ihren Lohn vom 15. Juni bis 31. Juli 2005 (2 Wochen + 1 Monat) ausbezahlen. Vom 1. bis 15. August 2005 bekommen Sie keinen Lohn, weil Ihr Anspruch bezüglich Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ausgeschöpft ist, ausser es wären weitergehende Lohnansprüche durch Ihren Arbeitsvertrag oder einen GAV geregelt.

15 *Ich habe geboren und mein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ist beendet. Ich fühle mich voller Elan, möchte aber trotzdem noch nicht sofort wieder arbeiten, sondern noch ein wenig Zeit mit meinem Kind verbringen. Habe ich das Recht dazu?* Art. 35a Abs. 3 ArG, Art. 324a OR (s. S. 20, Bst. c, sowie S. 22 f.)

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft haben Sie das Recht, die Arbeit noch nicht wieder aufzunehmen. Danach müssen Sie arbeiten, ausser Sie sind aus medizinischen Gründen dazu nicht imstande. Hingegen muss Ihr Arbeitgeber Ihnen während dieser zwei Wochen keinen Lohn zahlen, da Sie sich nicht mehr im bezahlten Mutterschaftsurlaub befinden und nicht verhindert sind zu arbeiten. Wenn Sie dagegen stillen, kann Sie der Arbeitgeber nicht verpflichtet zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, wenn Sie nicht einverstanden sind, aber Sie erhalten auch keinen Lohn.

16 *Ich habe am 1. August 2005 geboren. Meinen Arbeitsvertrag habe ich vor der Niederkunft auf den 30. September 2005 gekündigt. Habe ich einen Anspruch auf den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub in anbetracht dessen, dass dieser auf den 6. November 2005 endet?* Art. 16b EOG (s. S. 19, Bst. d)

Ja. Um den gesamten bezahlten Mutterschaftsurlaub zu beziehen, ist es notwendig, dass Sie im Zeitpunkt der Niederkunft unter Vertrag standen. Es ist in diesem Zusammenhang nicht entscheidend, ob Sie die Arbeit nachher wieder aufnehmen oder nicht.



Häufig gestellte Fragen (FAQ)

17 *Ich bin seit dem 1. August 2005 schwanger und werde am 1. Mai 2006 entbinden, mein Arbeitgeber hat meinen Vertrag am 25. Juni 2005 auf den 30. September 2005 gekündigt, unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten. Ist diese Kündigung gültig? Habe ich Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft?* Art. 336c OR (s. S. 24, Bst. c)
 Wenn die Kündigung vor der Sperrzeit ausgesprochen wurde auf ein Datum, das in die Sperrzeit fällt, steht die Kündigungsfrist still und beginnt erst wieder nach dieser Zeit zu laufen. In Ihrem Fall bedeutet das, dass das Vertragsende auf den 31. Oktober 2006 hinausgeschoben wird (siehe auch untenstehendes Schema). Sie haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, falls Sie im Zeitpunkt der Niederkunft die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen, insbesondere diejenige, dass Sie unter Arbeitsvertrag stehen.

18 *Da ich sechs Monate nach der Niederkunft immer noch stille, bin ich zuhause geblieben, wie es mir zusteht. Aus diesem Grund hat mir der Arbeitgeber gekündigt. Ist dies gerechtfertigt?* Art. 9 GIG; Art. 336b OR (s. S. 27, Bst. b)

Nein. Falls diese Kündigung ausgesprochen wurde, weil Sie stillen, handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Falls Sie diese anfechten wollen, müssen Sie sich schriftlich gegen die Kündigung wehren, und zwar spätestens bis Ablauf der Kündigungsfrist. Wenn Sie sich mit ihrem Arbeitgeber nicht einigen können, um den Arbeitsvertrag aufrechtzuerhalten, haben Sie eine Frist von 180 Tagen, um die Sache vor Gericht zu bringen und eine Entschädigung zu verlangen, die bis zu 6 Monatslöhnen betragen kann.

